



# INFORME DE GESTIÓN GRI 2025

4.279  
Viviendas construidas  
y entregadas

En 2025 Llegamos a 10 proyectos  
con certificación y precertificación  
EDGE

- Bienestar social
- Cuidado del medio ambiente
- Crecimiento económico

# CONTENIDO

- 03. **Nuestra organización** (generalidades y propósito)
- 07. **Carta de la gerencia:** Navegando en Alta Mar
- 09. **Contexto estratégico:** desafíos del sector 2025
- 15. **Gobierno corporativo:** ética y transparencia
- 18. **Desempeño económico:** solidez y crecimiento
- 27. **Cadena de valor:** gestión de abastecimiento y proveedores
- 33. **Conciencia viva:** compromiso con el medio ambiente
- 40. **Tripulación imparable:** nuestra gente y talento
  - Bienestar y beneficios
  - Salud y seguridad en el trabajo
  - Ecosistema de formación y desarrollo
  - Clima laboral y desempeño
- 61. **Diversidad, equidad e inclusión** (metodología WEPs)
- 69. **Anexo:** índice de contenidos GRI





Fiesta de navidad 2025 - Gerencia de Mercadeo

## Nuestra organización

102 – 1, 102 – 2, 102 – 3, 102 – 4, 102 – 6, 102 – 7, 102 – 8, 102

El alcance y los contenidos del Informe de Gestión GRI 2025 fueron definidos a partir del contexto de sostenibilidad de Colombia, país en el que desarrolla sus operaciones Constructora Contex S.A.S. BIC. Esta séptima edición del informe de sostenibilidad prioriza los asuntos materiales identificados como más relevantes para nuestros grupos de interés, reflejando los impactos económicos, sociales y ambientales más significativos de la organización.

Para este período de reporte, se establecieron como temas materiales los correspondientes a los estándares GRI: 201 – Desempeño económico, 202 – Presencia en el mercado, 204 – Prácticas de adquisición, 205 – Anticorrupción, 301 – Materiales, 302 – Energía, 303 – Agua, 305 – Emisiones, 306 – Efluentes y residuos, 401 – Empleo, 403 – Salud y Seguridad en el Trabajo, 404 – Formación y enseñanza, 405 – Diversidad e igualdad de oportunidades, 413 – Comunidades locales y 418 – Privacidad del cliente.

En coherencia con lo anterior, el presente informe da cuenta de los impactos generados por la organización en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. El reporte se elabora bajo la metodología GRI con énfasis en Sociedades BIC, atendiendo los requisitos y lineamientos para la presentación de un informe esencial bajo este estándar. Este informe no cuenta con verificación externa.

## Lo que somos

102 – 1, 102 – 2, 102 – 3, 102 – 4, 102 – 6, 102 – 7, 102 – 8, 102

Contex Constructora S.A.S BIC nació en el 2006 con la convicción de construir viviendas de calidad, realizando la gerencia, estructuración, construcción y ventas de soluciones inmobiliarias y comerciales, las cuales realizamos bajo principios de calidad, transparencia, pasión y cercanía.

En 2021, nos convertimos en Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo (BIC), haciendo visible nuestro compromiso con el crecimiento económico, el desarrollo social y el cuidado del medio ambiente.

En estos 19 años hemos adquirido un gran conocimiento técnico y del mercado, lo que nos ha permitido desarrollar importantes proyectos que han cambiado la dinámica inmobiliaria de Antioquia, especialmente en los municipios donde hacemos presencia como Rionegro, La Ceja, Marinilla, Bello, Caldas, Sabaneta, Envigado y desde el 2022 en Bogotá.

---

### Propósito superior:

Nos conecta y nos une para lograr la perdurabilidad de la empresa y su impacto.

---

**“Somos una organización centrada en la gente, comprometida de forma genuina con los sueños de las personas, construyendo siempre relaciones de largo plazo”**

# Los diamantes que orientan el crecimiento sostenible de Contex 2025 - 2027

En un entorno económico y social cada vez más desafiante para el sector constructor en Colombia, Constructora Contex ha definido un direccionamiento estratégico para el periodo 2025 - 2027 que busca consolidar la sostenibilidad del negocio, fortalecer la confianza de sus grupos de interés y continuar aportando al acceso a vivienda de calidad en el país.

Este plan estratégico se estructura alrededor 5 diamantes estratégicos, ejes que orientan la toma de decisiones de la organización y que permiten equilibrar **crecimiento económico, impacto social, responsabilidad ambiental y excelencia operativa**.

Más que líneas de acción aisladas, estos diamantes representan principios de gestión integrados que guían el desarrollo de la compañía y aseguran que cada proyecto, proceso y relación con nuestros aliados contribuya a la construcción de valor sostenible.



Residentes Contex, obra Aqua 2025

## Futuros Sostenibles 2030

El crecimiento de Contex está profundamente ligado a su compromiso con el desarrollo sostenible. Por ello, la estrategia se articula con la visión Futuros Sostenibles 2030, que integra tres ejes fundamentales:

### 1. Conciencia viva (Ambiental):

fortalecimiento de prácticas responsables con el entorno y el uso eficiente de los recursos naturales.

### 2. Tejido vital (Social):

consolidación de relaciones de valor con colaboradores, comunidades y aliados del ecosistema de vivienda.

### 3. Crecimiento consciente (Económico):

desarrollo de una rentabilidad responsable basada en la ética, la transparencia y la generación de valor compartido.

Este enfoque también se refleja en la consolidación del Reporte GRI con énfasis de doble materialidad que es el propósito a partir del 2026, que permite a la compañía gestionar sus impactos ambientales, sociales y económicos con mayor rigurosidad y transparencia.

## Cultura de servicio y confianza

Contex reconoce que la sostenibilidad del negocio

también depende de la confianza de sus clientes y aliados. Por esta razón, uno de los diamantes estratégicos se enfoca en fortalecer la cultura de servicio, garantizando el cumplimiento de los compromisos adquiridos en materia de entregas, escrituración y garantías.

La compañía trabaja además en consolidar procesos de comunicación oportunos, claros y asertivos, tanto al interior de la organización como con sus grupos de interés externos, fortaleciendo así relaciones basadas en la transparencia y la confianza.

## Gobernanza sólida para decisiones responsables

El fortalecimiento de la gobernanza corporativa es otro componente clave del direccionamiento estratégico. Contex impulsa la formación de directivos y líderes en ética empresarial, transparencia y toma de decisiones responsables, elementos fundamentales para asegurar la sostenibilidad del negocio en el largo plazo.

Dentro de este proceso, la organización trabaja en la revisión y actualización de su modelo de gobierno corporativo y en la construcción de herramientas como el árbol de derechos de decisión, que permite mayor claridad en las responsabilidades y en los procesos de gestión.





Feria de la Vivienda - Plaza Mayor 2025

## Personas en el centro de la organización

El crecimiento de Contex se fundamenta en el talento de su gente. Por ello, la estrategia contempla acciones orientadas a consolidar la empresa como uno de los mejores lugares para trabajar en el sector, promoviendo el bienestar, el desarrollo profesional y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

La organización busca fortalecer una cultura donde las personas se sientan valoradas, alineadas con el propósito empresarial y motivadas a construir colectivamente el futuro de la compañía.

## Crecimiento económico responsable

Finalmente, el direccionamiento estratégico establece metas claras para garantizar la solidez financiera de la empresa. Contex proyecta consolidar un crecimiento rentable y sostenido, con ingresos entre \$400.000 y \$500.000 millones y un margen bruto cercano al 11% hacia 2027.

La estrategia contempla además la ampliación del portafolio de proyectos de vivienda, manteniendo un enfoque prioritario en vivienda de interés social (VIS), segmento clave para el acceso a vivienda en el país.

Asimismo, la compañía trabaja en fortalecer su solidez patrimonial y su liquidez, así como en reducir progresivamente sus niveles de endeudamiento, lo que permitirá afrontar los ciclos del sector con mayor resiliencia.

## Inteligencia Artificial para una organización más eficiente

Uno de los pilares estratégicos es la consolidación de una organización IA-First, que busca incorporar la inteligencia artificial como una herramienta transversal para mejorar la eficiencia, la toma de decisiones y la rentabilidad de la compañía.

A través de este enfoque, Contex trabaja en tres frentes principales: entender la IA, simplificar procesos mediante su aplicación y rentabilizar su uso en el negocio. Esta apuesta permitirá optimizar operaciones, fortalecer la gestión de la información y generar nuevas capacidades organizacionales para responder con mayor agilidad a los cambios del mercado.

***A través de estos diamantes estratégicos, Contex busca equilibrar crecimiento, sostenibilidad y responsabilidad empresarial, asegurando que cada decisión contribuya a generar valor para sus clientes, colaboradores, aliados y comunidades.***

Este direccionamiento no solo define el rumbo de la organización en los próximos años, sino que también reafirma su propósito: **seguir haciendo que la vivienda suceda para más familias colombianas, de manera responsable, transparente y sostenible.**

# Alta Mar

TIERRA A LA VISTA 2026



## Una tripulación imparable

El año 2025 fue, sin duda, uno de los más desafiantes para el sector de la vivienda en Colombia en los últimos años. Cambios en la política de subsidios, mayores niveles de incertidumbre jurídica en algunos procesos del sector y un incremento significativo en los desistimientos de compradores generaron un contexto complejo para las compañías constructoras del país.

En medio de este entorno retador, Contex continuó la travesía empresarial bajo una premisa clara: mantener el rumbo, proteger la confianza de sus clientes y asegurar la sostenibilidad del negocio en el largo plazo. Desde 2023 en Contex hemos utilizado la metáfora de un gran barco navegando en altamar para representar el momento que vive el sector. En 2025, ese mar se volvió particularmente agitado. Sin embargo, gracias al compromiso del equipo, la compañía logró mantener la estabilidad del rumbo y continuar avanzando hacia sus objetivos estratégicos.

## Un plan de desempeño exigente

Durante el 2025, definimos un plan de desempeño compuesto por 53 hitos estratégicos, distribuidos en diferentes áreas clave de la organización: comercial, construcción, jurídica y proyectos. Estos hitos representaban avances concretos en temas fundamentales para el negocio, como el desarrollo de proyectos, la gestión financiera, los procesos de escrituración, los pagos de créditos y los puntos de equilibrio de los proyectos.

*A pesar de las dificultades del entorno, la organización logró alcanzar 43 de estos hitos, lo que refleja un nivel de cumplimiento cercano al 81% del plan de desempeño anual.*



# 81%

Nivel de cumplimiento



**53**

Hitos definidos



**43**

Hitos alcanzados



**10**

En proceso

Los resultados muestran avances importantes en varios frentes operativos y financieros. Entre ellos se destacan:

- **13 hitos alcanzados en el área de construcción, relacionados con cierres técnicos, entregas y avances en el desarrollo de proyectos.**
- **26 hitos cumplidos en el área de proyectos, incluyendo puntos de equilibrio, pagos de créditos y procesos clave para la viabilidad financiera de las viviendas.**
- **4 hitos logrados en el frente jurídico, asociados a procesos de asambleas, lo que nos permite hacer un cierre satisfactorio en muchos de estos inmuebles.**

Estos logros reflejan el trabajo articulado de las diferentes áreas de la compañía para mantener el avance de los proyectos, incluso en medio de un entorno de mercado complejo.

### Navegar en medio de la incertidumbre

El 2025 también exigió a la organización una alta capacidad de adaptación. La reducción en la disponibilidad de subsidios para la Vivienda de Interés Social (VIS), generó impactos directos en la dinámica comercial del sector. A esto se sumaron fenómenos como el incremento de desistimientos por parte de compradores que dependen de estas ayudas.

Ante este panorama, fortalecimos los procesos de retención, priorizó la eficiencia operativa y mantuvo una comunicación cercana con sus clientes y aliados financieros, con el objetivo de proteger la viabilidad de los proyectos y acompañar a los compradores en la materialización de su sueño de vivienda.

### El valor de la tripulación

Más allá de los indicadores, el principal activo que permitió superar los desafíos del año fue el talento humano de la compañía. Cada área de la organización asumió un papel fundamental para sostener la operación, tomar decisiones oportunas y encontrar soluciones frente a las dificultades del entorno.

Esta tripulación comprometida y resiliente permitió que el gran barco Contex continuara avanzando incluso en medio de un mar complejo, demostrando que la colaboración interna y el liderazgo compartido son factores determinantes para la sostenibilidad empresarial.

*La travesía continúa, pero la experiencia del último año confirma que, cuando el mar se agita, la fortaleza de la tripulación y la claridad del rumbo son los factores que permiten seguir avanzando hacia tierra segura.*

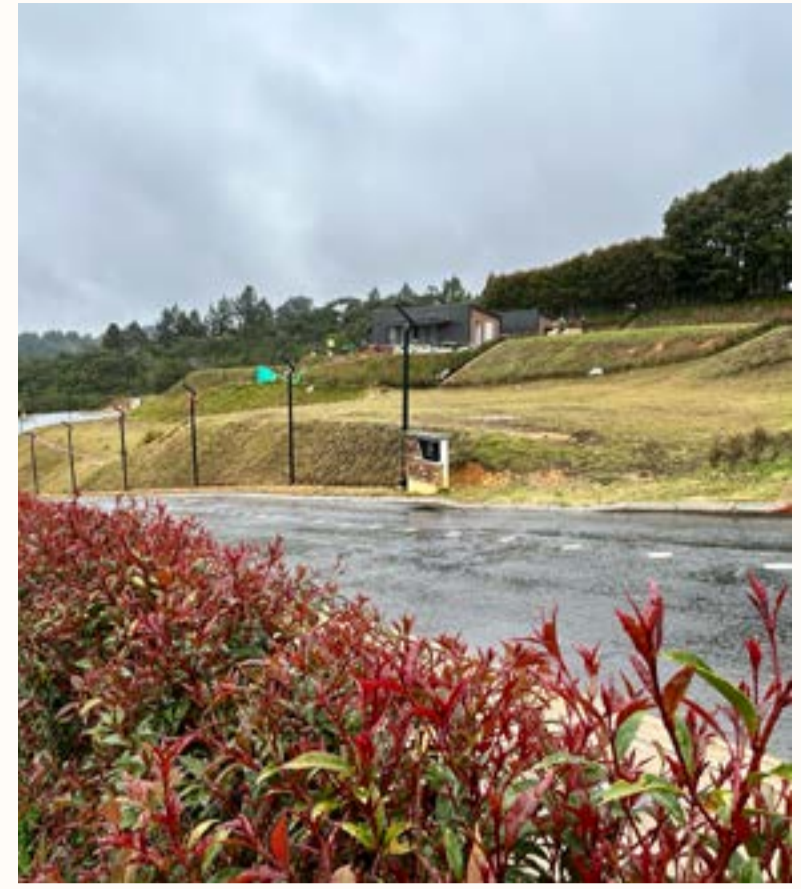
## Propiedad y forma jurídica

### 102 - 5

La organización tiene una naturaleza privada. Es una sociedad por acciones simplificada. Así mismo es una sociedad de Beneficio e Interés Colectivo - BIC, que busca que sus relaciones estén enmarcadas en generar equilibrio entre el crecimiento económico, el desarrollo social y el cuidado del medio ambiente para que sean sostenibles en el tiempo.

### Periodo objeto del informe 102-50

Este Informe de Gestión bajo la metodología GRI se realiza en el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2025.



Proyecto Álmara Parcelación - Alto de Las Palmas 2025

## En Contex somos empresa BIC

### ¿qué significa esto?

En Constructora Contex creemos que construir vivienda también implica construir bienestar, oportunidades y desarrollo para la sociedad. Por esta razón, la compañía adoptó el modelo de Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo (BIC), una figura empresarial que reconoce a las organizaciones que integran en su propósito la generación de valor económico, social y ambiental. Ser una empresa BIC significa que, además de perseguir resultados financieros sostenibles, la organización asume compromisos concretos con sus grupos de interés y con el desarrollo del país. En el caso de Contex, este compromiso se materializa a través de cinco dimensiones de gestión que orientan nuestras decisiones y acciones: **modelo de negocio, gobierno corporativo, prácticas laborales, prácticas ambientales y relación con la comunidad.**

Estos cinco ejes reflejan nuestra convicción de que la sostenibilidad no es un programa aislado, sino una forma de hacer empresa.

### Un modelo de negocio que impulsa oportunidades

Desde nuestro modelo de negocio promovemos el desarrollo de proveedores locales y aliados que compartan principios de inclusión y sostenibilidad. La compañía prioriza la contratación de bienes y servicios provenientes de empresas colombianas, particularmente de Antioquia y de los municipios donde desarrollamos nuestros proyectos inmobiliarios, como Bello, Caldas, Rionegro y La Ceja.

Adicionalmente, buscamos generar oportunidades para empresas lideradas por mujeres o por

poblaciones con menores oportunidades de acceso al mercado. En este sentido, la Gerencia de Talento Humano ha impulsado una política de vinculación de mujeres emprendedoras y madres cabeza de familia para la prestación de diferentes servicios en eventos corporativos y actividades organizacionales.

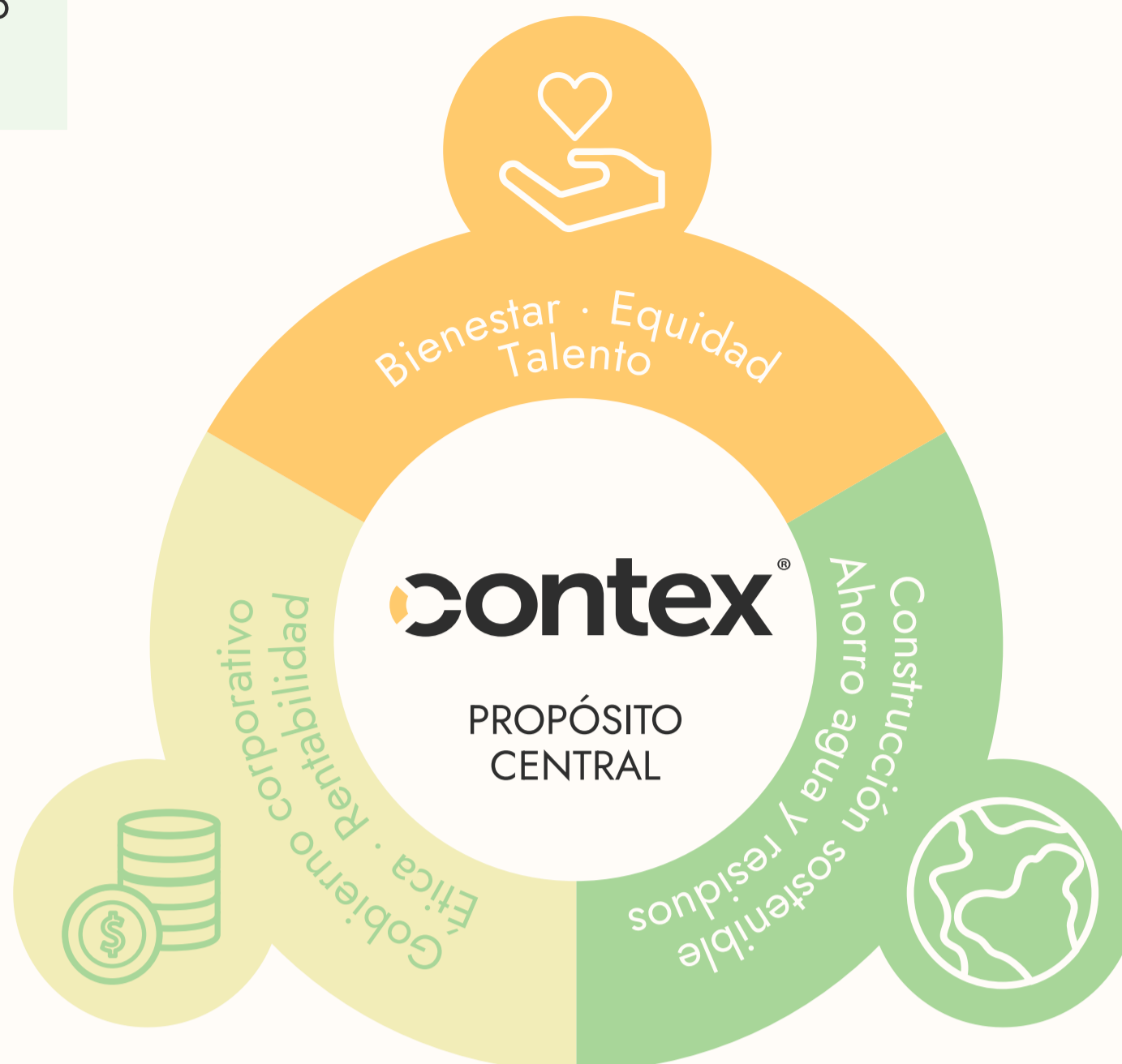
Estas iniciativas se encuentran alineadas con la Política de Diversidad e Inclusión adoptada por la organización en 2021, la cual busca ampliar las oportunidades para distintos grupos de interés y promover entornos empresariales más equitativos.

Con el propósito de ampliar el impacto positivo de estas acciones, la compañía proyecta fortalecer el programa Escuela para Contratistas, un espacio de formación dirigido a proveedores y aliados en temas ambientales, legales, financieros y de gestión del talento humano. Esta iniciativa busca no solo fortalecer las capacidades de las empresas que trabajan con Contex, sino también motivarlas a adoptar prácticas empresariales responsables y avanzar hacia modelos de negocio sostenibles.



Festival de los Acabados proyecto Aragua 2025





### Gobernanza basada en la cultura Contex

El segundo eje de nuestra gestión BIC se fundamenta en una gobernanza corporativa sólida, orientada por la cultura organizacional de la compañía.

La cultura Contex se sustenta en cuatro pilares fundamentales: creer en las relaciones, en el poder de lo simple, pensar diferente, y en la tenacidad para alcanzar el éxito. Estos principios orientan la forma en que nos relacionamos con nuestros colaboradores, clientes, inversionistas, proveedores y comunidades.

Valores como servicio, confianza y compromiso guían el comportamiento organizacional y se integran en procesos clave como la inducción de nuevos colaboradores, los programas de formación y las herramientas de liderazgo de la organización.

En línea con este compromiso, la compañía promueve prácticas de transparencia y diversidad en sus órganos de gobierno, impulsando la participación de personas con diferentes perspectivas, trayectorias y contextos en los equipos directivos y en su red de aliados.

### Prácticas laborales centradas en las personas.

El propósito superior de Contex es ser una organización centrada en la gente, comprometida con los sueños de las personas y con la construcción de relaciones de largo plazo.

Bajo esta premisa, la compañía promueve condiciones laborales dignas, equitativas y alineadas con la normativa laboral colombiana, tanto para sus colaboradores directos como para los trabajadores vinculados a través de contratistas y proveedores.

Entre las principales acciones implementadas se destacan:

1. Políticas de equidad salarial y remuneración justa.
2. Programas de formación, capacitación y desarrollo profesional para los colaboradores.
3. Iniciativas que promueven el equilibrio entre la vida personal y laboral, incluyendo modalidades de teletrabajo y flexibilidad en la jornada laboral.
4. Beneficios orientados al desarrollo personal, profesional y al acceso a vivienda.

La organización también mantiene una política estricta de no contratación de menores de edad en actividades de construcción y exige el cumplimiento de esta disposición a todos sus contratistas.

Durante el año 2025 no se registraron casos o indicios de acoso laboral ni situaciones de discriminación por razones de género, cultura, orientación sexual o condición social al interior de la compañía.

## Compromiso con lo ambiental

Durante 2025 consolidamos un proceso de fortalecimiento de nuestro componente ambiental, enfocado en mejorar nuestras capacidades de gestión, gobernanza y cumplimiento. Este período representó un año de estabilización empresarial en el que priorizamos la revisión integral de nuestros riesgos legales, operacionales y de gobernanza ambiental, con el propósito de garantizar una operación alineada con la normatividad vigente y con estándares de responsabilidad empresarial.

Avanzamos en la estructuración y articulación de la estrategia empresarial con la visión Futuros Sostenibles 2030, en la cual el componente ambiental se denomina conciencia viva, este busca el fortalecimiento de prácticas responsables con el entorno y el uso eficiente de los recursos naturales.

Nuestra gestión se orienta hacia un modelo ambiental cada vez más estratégico, basado en la mejora continua, la transparencia y la generación de impactos positivos en los territorios donde operamos. En Contex entendemos que construir infraestructura también implica construir sostenibilidad; por lo que reafirmamos nuestro compromiso de seguir fortaleciendo nuestras prácticas ambientales y contribuir activamente a un desarrollo urbano más responsable.



Experiencia clientes, caminata San Felix, propietarios Terrasol 2025

## Construcción de valor con las comunidades

El quinto eje de nuestra gestión BIC se enfoca en fortalecer la relación con las comunidades donde desarrollamos nuestros proyectos inmobiliarios. A través del programa Comunidades Contex, la compañía promueve relaciones basadas en el diálogo, la transparencia y el desarrollo conjunto con los territorios.

Dentro de estas iniciativas se destaca el programa Antioquia Crece, desarrollado en alianza con la Fundación Fraternidad Medellín, mediante el cual se otorgan apoyos económicos y becas a estudiantes de educación superior provenientes de los estratos 1, 2 y 3 del departamento de Antioquia, con el objetivo de prevenir la deserción académica y fortalecer sus oportunidades de desarrollo.

Adicionalmente, el programa Buen Vecino promueve espacios de diálogo con las comunidades cercanas a los proyectos de la compañía. Este proceso incluye la socialización de los desarrollos inmobiliarios, la evaluación previa del estado de los predios vecinos y la implementación de canales de atención para atender inquietudes, solicitudes o requerimientos de la comunidad durante las diferentes etapas de los proyectos.

Ser una empresa BIC implica asumir una responsabilidad que trasciende los resultados financieros. En Contex entendemos que el desarrollo empresarial debe ir de la mano con la generación de valor social, ambiental y económico para todos nuestros grupos de interés.

Por ello, los cinco ejes de nuestra gestión BIC continúan orientando nuestras decisiones y consolidando una visión de empresa que busca construir no sólo vivienda, sino también oportunidades, bienestar y futuro para los municipios donde estamos presentes.

## Declaración de la Gerencia General 102-14

# 2025 será recordado como el año de la consolidación.



Por: Juan Felipe Osorio C.  
*Gerente General*

***El año en el que decidimos fortalecernos... no por azar, sino por propósito.***  
Porque entendimos que construir no es solamente edificar, sino sostener sueños, abrir caminos y acompañar a miles de familias a transformar sus vidas.

Quiero contarte un poco de esos hitos que quedarán en nuestra memoria, pero sobre todo en nuestro corazón, inspirándonos a seguir mirando hacia al frente con determinación y fuerza.

El 2025 inició con el anuncio de uno de los procesos que nos llena de más emoción, la entrega histórica para nuestra compañía de más de 1516 viviendas VIS en los municipios de Bello, Caldas, Sabaneta y La Ceja en proyectos Aragua, Kúo, La Heredia, Nogales y Vidanta..., lo que se traduce en un impacto de por lo menos 4.000 personas que gozarán de su primera vivienda en este año, recogiendo los frutos de su esfuerzo en un hogar que les ofrece calidad de vida y bienestar.

Con este reto enorme decidimos renovar nuestro plan de metas corporativas anuales, alineadas a nuestro direccionamiento estratégico llamado AltaMar 2025, que nació en el 2023 en medio de lo que llamamos la tormenta perfecta y que hoy 2 años después de un gran trabajo en equipo y entrega podemos decir que estamos muy cerca de esa gran orilla y de navegar aguas más tranquilas.

Alineados a lo anterior celebramos el inicio de obra de 2 proyectos Contex, todos ellos viviendas VIS en Bello y Caldas que suman 2910 viviendas; Belaví T1 financiado por el Fondo Nacional del Ahorro, Fragua T1 por Davivienda y Mazzú T1 financiado por Davivienda.



*En materia de sostenibilidad y alineados a nuestro propósito superior, queremos contarte que recibimos durante el 2025 un reconocimiento muy especial a nuestro programa Habilidades para la vida, diseñado para proteger la salud mental de nuestros colaboradores dándoles las herramientas para sortear la ansiedad, el estrés laboral y el equilibrio vida trabajo, por eso fuimos merecedores por parte de Camacol Antioquia al premio en la categoría sociolaboral como mejor programa de responsabilidad social empresarial Habilidades para la vida.*

En esta misma línea de trabajo Contex abrió un capítulo para que el Comité Directivo aprendiera una de las herramientas más poderosas para sortear cualquier reto, respirar, y así fue como vivimos una jornada para aprender técnicas de respiración, meditación y control con el programa Respira, enfrentándonos a situaciones que nos llevaron al límite y que logramos controlar a través de una poderosa herramienta, la respiración.

En ventas también tuvimos un año muy alentador, pues vimos como con la llegada de Contex Constructora a la comercialización de Vayúh los números empezaron a darse de manera contundente, llevando el proyecto en el 2025 a alcanzar punto de equilibrio comercial en casas, lotes y apartamentos de la Torre 1, además de la finalización de todas las unidades en proyectos como Aragua, Vidanta y Aqua etapa 1 y las ventas destacadas en proyectos VIS como Cítrika, Belaví, Mazzú y Jaggua.

En materia ambiental el año fue de gran importancia, pues dimos un paso seguro hacia la construcción sostenible, declarando la búsqueda de la certificación EDGE para 5.808 viviendas Contex que se encuentran en 10 proyectos de la compañía para un total de 482.051 metros cuadrados construidos. El 90% corresponde a Vivienda de Interés Social (VIS), lo que evidencia que la sostenibilidad no es un privilegio exclusivo de segmentos premium, sino una realidad accesible

para quienes adquieren su primera vivienda. Noticia que tuvo gran impacto entre nuestros propietarios, clientes, bancos y autoridades y hace parte de nuestra estrategia de sostenibilidad.

En construcción también llevamos a cabo una de las operaciones que más cuidado y protocolo requieren y son los vaciados masivos, el segundo realizado en Contex en el sector Terrasol en Bello, dando así inicio a la cimentación de la T1 de Fragua con 800 m<sup>3</sup> de concreto, más de 150 personas trabajando simultáneamente por más de 15 horas continuas de la mano de la empresa Alión, una operación que nos reduce meses de trabajo en la fase de fundaciones, y nos pone más cerca de la entrega de inmuebles sus propietarios.

En materia comercial las Ferias y eventos fueron nuestro lugar para llevar la marca mucho más cerca de nuestras audiencias, destacando un nuevo evento de la compañía para ayudar a los propietarios con uno de sus principales dolores de cabeza, la realización de los acabados, esto gracias a la alianza con Comfama que nos permite llevarles formación para aprender a contratar las adecuaciones finales, contactarlos con financiación con la Caja de Compensación y acercarlos a proveedores y contratistas que pueden expandir su mente, ayudarles a resolver preguntas y hacer mucho más fácil este paso hacia su nuevo hogar.



Encuentro estudiantes Antioquia Crece 2025

Nuestro programa social Antioquia Crece 2025 sigue siendo una de las grandes apuestas de Contex, acercando la educación formal superior a jóvenes que viven en las zonas rurales de los municipios donde hacemos presencia con nuestros proyectos, para este año una de nuestras mayores satisfacciones es tener 12 jóvenes apadrinados, 2 de ellos graduados en Administración de empresas, uno de ellos en Lyon, Francia realizando su año de investigación y pasantía en Gases efecto invernadero, todo esto gracias a la alianza con la Fundación Fraternidad Medellín.

Hoy, mirando hacia atrás, comprendemos que cada paso nos preparó para lo que viene. Porque el próximo año no es un año cualquiera... es el inicio de nuestros primeros 20 años. Dos décadas de sueños construidos, de familias que hoy tienen un hogar, de proyectos que transformaron ciudades y de metas que parecían imposibles, pero que juntos logramos hacer realidad.

Y esta historia no habría sido posible sin nuestros propietarios, que confiaron en nosotros para construir su patrimonio. Sin nuestros proveedores, que hicieron de cada proyecto un compromiso con la excelencia. Sin nuestros inversionistas y aliados financieros, que creyeron en nuestra visión incluso en los momentos más retadores.

***Pero, sobre todo... nada de esto existiría sin el trabajo incansable de nuestros colaboradores: las manos que construyen, las mentes que diseñan, los equipos que resuelven, las personas que cada día ponen el corazón para que Contex siga creciendo.***

# Ética e integridad: valores y principios que orientan cada decisión

GRI 102-16

En Constructora Contex S.A.S. BIC, la ética y la integridad constituyen la base sobre la cual se toman decisiones, se construyen relaciones de confianza y se asegura la sostenibilidad de la compañía en el largo plazo. Nuestros valores y principios orientan el comportamiento de todos los colaboradores y establecen la forma en que nos relacionamos con clientes, proveedores, aliados, comunidades y demás grupos de interés.



Avance de obra proyecto Jaggua 2025



Avance de obra Naté 2025

Desde el año 2018, la compañía cuenta con un Código de Buen Gobierno Corporativo, instrumento que establece los lineamientos para garantizar que todas nuestras actuaciones estén enmarcadas en un comportamiento honesto, transparente y responsable. Este código promueve la imparcialidad en la toma de decisiones, la buena conducta empresarial y el cumplimiento de las normas, fortaleciendo así la confianza de nuestros grupos de interés y aportando a la sostenibilidad del negocio en el tiempo.

Como parte de nuestro sistema de gobierno corporativo, Contex cuenta con diversos mecanismos de evaluación, seguimiento y control de la gestión, entre los que se encuentran la Junta Directiva, la

Revisoría Fiscal, el Comité Gerencial y el Comité Directivo, instancias que permiten asegurar la adecuada supervisión de la compañía y la toma de decisiones estratégicas con criterios de transparencia y responsabilidad.

La organización dispone además de un Comité de Crisis y un Manual de Crisis, encargado de evaluar situaciones extraordinarias que puedan representar riesgos reputacionales, operativos o financieros para la compañía. Este comité analiza cada caso para determinar si se trata de un incidente, situación crítica o una crisis, definiendo las acciones necesarias para gestionarla, comunicarla y resolverla de manera oportuna, siempre en coherencia con los principios corporativos.



Encuentro de líderes Contex, programa Respira

La Junta Directiva de Contex cuenta con miembros independientes y se rige por un reglamento que establece claramente sus responsabilidades, el alcance de sus funciones y las conductas esperadas de sus integrantes, garantizando así una gestión objetiva, rigurosa y alineada con las mejores prácticas de gobierno corporativo.

En materia financiera, la compañía establece presupuestos anuales y mantiene su información económica actualizada, lo que facilita la toma de decisiones informadas y una gestión responsable de los recursos.

Asimismo, Contex promueve una cultura organizacional basada en la transparencia y el respeto. Para ello se desarrollan procesos de inducción y reinducción dirigidos a los colaboradores, en los que se socializan los lineamientos corporativos, derechos, obligaciones, beneficios y principios que orientan nuestra cultura empresarial.

Como empresa de Beneficio e Interés Colectivo (BIC), la organización cuenta con una política de responsabilidad social y sostenibilidad, acompañada de un presupuesto y de acciones concretas que buscan generar valor económico, social y ambiental.

De igual manera, se han establecido procesos claros y transparentes de selección y contratación de colaboradores, proveedores y contratistas, garantizando criterios objetivos y prácticas

responsables en toda la cadena de valor.

La compañía también cuenta con una política para la prevención del acoso laboral, orientada a promover ambientes de trabajo respetuosos, seguros e inclusivos para todos los colaboradores.

En línea con los estándares regulatorios y las mejores prácticas empresariales, Contex implementa un Sistema de Cumplimiento, que integra diferentes programas orientados a prevenir riesgos y fortalecer la ética organizacional. Entre ellos se destacan el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (Sagrilaft), el Programa de Ética y Transparencia, y el Sistema de Tratamiento de Datos Personales.

Adicionalmente, la empresa cuenta con una política de uso de la información y confidencialidad, la cual ha sido socializada con todos los colaboradores y establece las directrices para el manejo responsable de la información corporativa y de los datos de nuestros grupos de interés.

De esta manera, en Contex entendemos que la ética no es únicamente un conjunto de normas, sino una forma de actuar que guía nuestras decisiones diarias, fortalece la confianza de nuestros grupos de interés y contribuye a construir una organización sólida, transparente y sostenible.

# Gobernanza

## Estructura de gobernanza 102-18

El máximo órgano de gobierno de la organización es la Asamblea de Accionistas y la preside el único accionista. Paralelamente la Junta Directiva, tiene la función de dirigir el cumplimiento de todas las actividades propias del objeto social y ejecutar las directrices de la Asamblea de Accionistas. La Asamblea de Accionistas, la Junta Directiva, Comité de Gerencia, Comité Directivo y la Gerencia General se enlazan para establecer las estrategias y la hoja de ruta de la organización en materia económica, legal, ambiental y social.

## Presidente del máximo órgano de gobierno 102-23

La Asamblea de Accionistas, es el máximo órgano de gobierno de la organización. La Asamblea General de Accionistas es presidida por el Representante Legal, quien designa un secretario ad-hoc para lo pertinente a las actas de las reuniones respectivas.

## Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia 102-26

La Asamblea de Accionistas tiene como función principal dar la orientación y establecer las directrices generales para el cumplimiento del objeto social de la compañía. Dentro de dichas directrices, se enmarcan todos los compromisos asumidos como empresa BIC en las 5 dimensiones establecidas en la normativa y que determinan toda la estrategia de sostenibilidad de la empresa. Así mismo, la Junta Directiva establece directrices específicas de la estrategia corporativa en todos los niveles por mandato de la Asamblea de accionistas, para que a su vez el comité de gerencia y el comité directivo implementen y desarrollen actividades concretas para materializar la estrategia de dichos órganos sociales.

## Conocimientos colectivos del máximo órgano de Gobierno 102-27

El máximo órgano de gobierno de la organización es la Asamblea de Accionistas y podrá acordar, revocar y ratificar todos los actos y operaciones de ésta. Su principal objetivo y función es adoptar las medidas necesarias que exigiere el interés de la sociedad, dado que tiene el conocimiento general de las políticas y directrices de la compañía. La asamblea se enlaza en su función con la Junta Directiva, Comité de Gerencia, Comité Directivo y la Gerencia General, para establecer las estrategias y la hoja de ruta de la organización en materia económica, legal, ambiental y social.

## Eficacia de los procesos de gestión del riesgo 102-30

La compañía está organizada para enfrentar las situaciones de riesgo que puedan presentarse. Para ello, ha implementado diferentes políticas encaminadas a resolver de la mejor manera situaciones que impliquen riesgos y se deriven en una crisis de cualquier índole para la organización. Se cuenta con una comité de crisis primario integrado por el Gerente General, La Directora de Comunicaciones y Servicio al cliente, Gerente Jurídica, Gerente de Mercadeo y Estrategia, Gerente de Proyectos, Gerente de Talento Humano, Gerente Comercial, Gerente de Proyectos de Construcción y Gerente Financiero y con el jefe del área o personas que tengan conocimiento sobre los hechos que puedan generar la crisis. Este comité evalúa cada situación puntual para establecer si se trata de una situación crítica o una crisis y determina cómo enfrentar, solucionar o explicar a todos los grupos de interés la misma. La Junta Directiva es el máximo consejero del Líder de la Crisis. Sus miembros, deben pensar estratégicamente y acompañar a la Gerencia General y al líder de la crisis a tomar las mejores decisiones. Así mismo, deben actuar rápida y oportunamente frente a la crisis, para ayudar al vocero encargado con insumos de valor para su discurso, apariciones y mensajes claves. En caso de no contar con el Gerente, deben asumir por encima de los suplentes las decisiones más estratégicas frente a la crisis.



**¿Dónde  
estamos?**



**Informe de Gestión  
GRI 2025**

**ESTÁNDARES  
ECONÓMICOS**

**SERIE 200**



# Serie 200

## Prácticas de la elaboración de informes

---

### Entidades incluidas en los Estados Financieros consolidados 102-45

Contex consolida los fideicomisos sobre los cuales ejerce control, integrando sus activos, pasivos y resultados, bajo NIIF. En los contratos de cuentas en participación, la compañía reconoce la participación de socios no gestores como un gasto en el estado de resultados, reflejando la transferencia del beneficio económico del proyecto. Por su parte, las participaciones no controladoras, concernientes a socios fideicomitentes, se presentan de forma segregada: en el balance, representan la porción del patrimonio neto que no pertenece a la controladora, y en el estado de resultados, el interés minoritario correspondiente a la utilidad neta del periodo atribuible a dichos terceros.

### Definición de los informes y las coberturas del tema 102-46

Los contenidos y coberturas de los temas del informe se sacaron de acuerdo al contexto de sostenibilidad de Colombia que es el país donde opera la organización, Constructora Contex S.A.S. BIC. Para esta séptima entrega del informe de sostenibilidad se tuvieron en cuenta los temas materiales escogidos a través de una encuesta realizada en el 2020 a nuestros públicos de interés, incluyendo todos los temas reportados desde el año 2018, además de incluir los temas asociados a las dimensiones BIC seleccionadas por la compañía en el proceso de transformación a Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo.

### Lista de los temas materiales 102 – 47

201 – Desempeño económico, 202 – Presencia en el mercado, 204 – Prácticas de adquisición, 205 – Anticorrupción , 301 – Materiales, 302 – Energía, 303 – Agua, 305 – Emisiones, 306 – Efluentes y residuos, 401 – Empleo, 403 – Salud y Seguridad en el Trabajo, 404 – Formación y enseñanza, 405 – Diversidad e igualdad de oportunidades, 413 – Comunidades locales, 418 – Privacidad del cliente. Contex se rige por las Normas Internacionales de Información Financiera para homologar los reportes a los grupos de interés.

# Estándares Económicos

## ¿Dónde estamos?

PROYECTOS EJECUTADOS		
PROYECTO	CIUDAD	UNIDADES
Samanes	Rionegro, Antioquia	44
Belagua	Envigado, Antioquia	62
Sierras de Mayarí	Rionegro, Antioquia	30.000 m <sup>2</sup>
Makalú	Rionegro, Antioquia	64
Macana	Medellín, Antioquia	33
Riogrande Casas	Rionegro, Antioquia	40
Muzo	Envigado, Antioquia	44
Villa Camila	Rionegro, Antioquia	290
Riogrande Apartamentos	Rionegro, Antioquia	192
Riogrande Hábitat	Rionegro, Antioquia	168
Plaza Malambo (centro comercial)	Malambo, Atlántico	4.840 m <sup>2</sup> GLA
Manzanillos	Rionegro, Antioquia	730
Los Cerezos	Rionegro, Antioquia	206
Padua Unidad Residencial	Soledad, Atlántico	80
Veleros	Rionegro, Antioquia	176
Club Verde Terra	Rionegro, Antioquia	324
Arándanos	Rionegro, Antioquia	334
Torres de San Juan	Rionegro, Antioquia	400
Ceiba de Fontibón	Rionegro, Antioquia	128
Oasis de Riogrande	Rionegro, Antioquia	90
Plaza Riogrande	Rionegro, Antioquia	2.831 m <sup>2</sup> GLA   47 locales
Sábatto	Sabaneta, Antioquia	264
Almara	Envigado, Antioquia	16
Olivar	Rionegro, Antioquia	441
Colina de Alcaravanes	Marinilla, Antioquia	153
<b>Total</b>		<b>4.279</b>



Avance de obra proyecto Kúo

<b>PROYECTOS EN LIQUIDACIÓN</b>		
<b>PROYECTO</b>	<b>CIUDAD</b>	<b>UNIDADES</b>
Antigua	La Ceja, Antioquia	96
Vidanta	Bello, Antioquia	660
Aragua de Primavera	Caldas, Antioquia	1.200
Nogales de Belverde	Bello, Antioquia	665
Aqua	Rionegro, Antioquia	324
Lórient	La Ceja, Antioquia	320
Kúo	Sabaneta, Antioquia	358
La Heredia	La Ceja, Antioquia	470
<b>Total</b>		<b>4.093</b>



Avance de obra proyecto Naté 2025

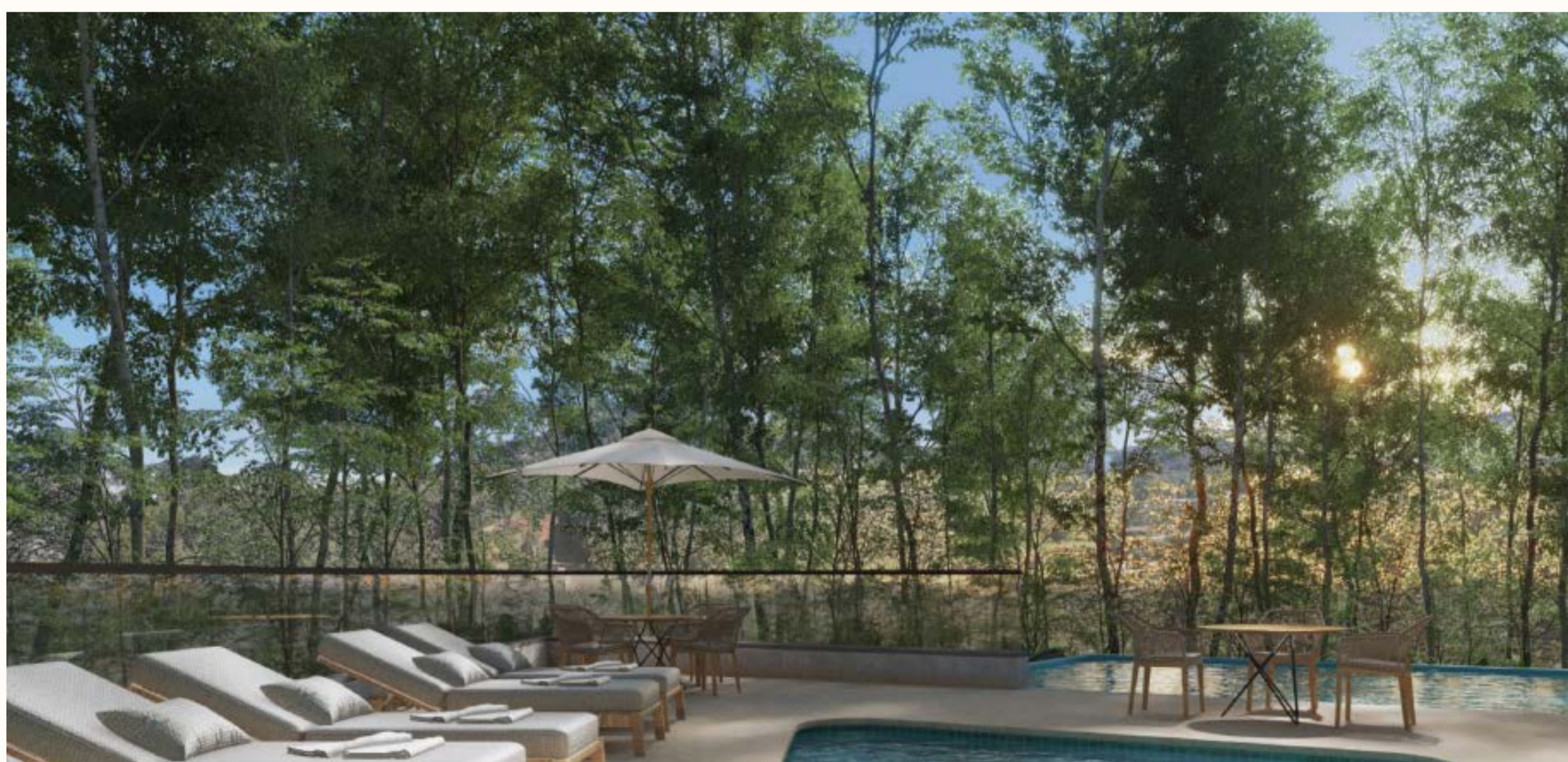
PROYECTOS EN CONSTRUCCIÓN		
PROYECTO	CIUDAD	UNIDADES
Santana 11 Sur	Bogotá D.C.	300
Naté	Rionegro, Antioquia	603
Jaggua	Caldas, Antioquia	800
Cítrika	Rionegro, Antioquia	1.008
Fragua	Bello, Antioquia	918
Belaví	Bello, Antioquia	992
Mazzú	Caldas, Antioquia	1.000
<b>Total</b>		<b>5.621</b>

PROYECTOS EN PREVENTAS		
PROYECTO	CIUDAD	UNIDADES
Vayúh Living (vivienda)	Rionegro, Antioquia	130
Vayúh comercio y oficinas	Rionegro, Antioquia	82
<b>Total</b>		<b>212</b>

PROYECTOS EN ESTRUCTURACIÓN		
PROYECTO	CIUDAD	UNIDADES
PP La Macana VIS	Sabaneta, Antioquia	440
Vayúh hotel	Rionegro, Antioquia	153
Vayúh Seniors Club	Rionegro, Antioquia	100
Lote Puerta del Norte 1	Bello, Antioquia	900
Lote Puerta del Norte 1	Bello, Antioquia	900
<b>Total</b>		<b>2493</b>



Render Torre 1 de apartamentos Vayúh



Render zonas comunes Vayúh Living

PROYECTOS TERRA Y  
AQUA 2025  
RIONEGRO, ANTIOQUIA



contex®

KÚO  
SABANETA, ANTIOQUIA



LÓRIENT  
LA CEJA, ANTIOQUIA

VIDANTA, NOGALES Y FRAGUA  
BELLO, ANTIOQUIA

LA HEREDIA  
LA CEJA, ANTIOQUIA



# Desempeño económico

## Estrategia y sostenibilidad del negocio

Durante 2025, Contex continuó consolidando una estrategia orientada a fortalecer la sostenibilidad integral del negocio, a partir de la gestión responsable de su portafolio de proyectos, el fortalecimiento de sus prácticas de gobierno corporativo y la disciplina financiera en la administración de sus recursos. Este enfoque busca asegurar la estabilidad y la eficiencia del negocio en un entorno marcado por desafíos económicos y sociales, manteniendo al mismo tiempo un compromiso permanente con la generación de valor para sus grupos de interés.

En este contexto, la compañía mantuvo su foco estratégico en la gestión rigurosa de su portafolio de proyectos inmobiliarios, priorizando el avance constructivo, la consolidación comercial y el cumplimiento de los cronogramas de desarrollo. Esta gestión permite optimizar el uso de los recursos, consolidar economías de escala en la ejecución de proyectos y avanzar hacia un tamaño operativo eficiente, que favorezca la rentabilidad y la sostenibilidad del negocio en el largo plazo.

De manera complementaria, la organización ha continuado fortaleciendo sus prácticas de gobernanza y gestión de riesgos, reconociendo que el sector constructor opera en un entorno altamente sensible a variables macroeconómicas, financieras y sociales. En este sentido, la compañía promueve una cultura organizacional orientada a la toma de decisiones informadas, la identificación oportuna de riesgos y la implementación de medidas que permitan mitigar su impacto, fortaleciendo así la resiliencia del negocio frente a escenarios de incertidumbre.

En el ámbito financiero, Contex ha mantenido su compromiso con la rentabilización sostenible de la compañía, mediante estrategias orientadas a mejorar la eficiencia operativa, optimizar la estructura de capital y avanzar en procesos de desapalancamiento progresivo. Estos esfuerzos buscan fortalecer la solidez financiera de la organización y generar niveles adecuados de rentabilidad sobre el patrimonio (ROE), en línea con una gestión disciplinada del negocio y con la consolidación de economías de escala en su operación.

De esta manera, la estrategia de Contex integra objetivos económicos, operativos y de sostenibilidad, reconociendo que la generación de valor en el largo plazo depende de una gestión equilibrada entre el desempeño financiero, la eficiencia operativa y la responsabilidad empresarial.

## Estado de resultados

En 2025, Contex continuó fortaleciendo su desempeño económico, consolidando su capacidad para generar valor sostenible y apoyar el desarrollo de proyectos de vivienda en los territorios donde opera. Este desempeño refleja la ejecución progresiva del portafolio de proyectos de la compañía y la implementación de iniciativas orientadas a la eficiencia operativa y la solidez financiera.

Durante el año, los ingresos operacionales alcanzaron COP 303.791 millones, lo que representa un crecimiento del 6% frente a 2024. Este resultado estuvo asociado principalmente al avance en las entregas y escrituraciones de proyectos inmobiliarios, entre los que se destacan Aragua, Aqua, Lórient, La Heredia y Nogales, así como el desarrollo del proyecto Kúo.

La compañía registró una utilidad bruta de COP 28.361 millones, con un incremento del 47% frente al año anterior, lo que se reflejó en una mejora del margen bruto, que pasó de 6,7% a 9,3%. Este resultado estuvo relacionado con la evolución de distintas etapas de los proyectos y con la gestión eficiente de los costos asociados a la actividad constructora.

Asimismo, la utilidad operacional alcanzó COP 16.722 millones, con un crecimiento del 82% frente a 2024, mientras que el EBITDA se ubicó en COP 16.899 millones, lo que representa un aumento del 76% y una mejora del margen EBITDA de 3,3% a 5,6%. Estos indicadores reflejan avances en la eficiencia operativa y en la gestión de recursos de la organización.

En línea con los esfuerzos por fortalecer la sostenibilidad financiera del negocio, los gastos de administración se redujeron en 6% frente al año anterior. Adicionalmente, el resultado financiero registró una mejora significativa, pasando de gastos financieros netos en 2024 a ingresos financieros netos en 2025, lo que contribuyó positivamente a la rentabilidad del periodo.

Como resultado de lo anterior, la utilidad antes de impuestos alcanzó COP 17.781 millones, con un crecimiento del 125%, mientras que la utilidad neta controladora se ubicó en COP 12.783 millones, lo que representa un incremento del 69% frente al año anterior. El margen neto también mostró una mejora, pasando de 2,6% a 4,2%.

En conjunto, estos resultados fortalecen la capacidad de Contex para sostener su operación en el largo plazo, impulsar nuevos proyectos de vivienda y continuar generando valor económico para sus grupos de interés. El desempeño financiero de la compañía constituye un habilitador clave para la inversión, la generación de empleo en la cadena de valor del sector construcción y el aporte al desarrollo urbano de las comunidades donde tiene presencia, en línea con los principios de sostenibilidad que hacen parte del direccionamiento estratégico de la empresa.

## Balance general

Al cierre de 2025, Contex registró activos totales por COP 878.602 millones, lo que representa un crecimiento del 6,9% frente al año anterior. Este aumento estuvo asociado principalmente al mayor nivel de inventarios de proyectos en desarrollo (obra en proceso), reflejando el avance constructivo del portafolio de proyectos y la continuidad en la ejecución de las obras durante el periodo.

En cuanto a la estructura de financiamiento, los pasivos de la compañía se ubicaron en COP 803.699 millones, con un incremento frente a 2024. Es importante destacar que las obligaciones financieras se mantienen en niveles similares a los del año anterior, lo que refleja una gestión prudente del endeudamiento. El aumento del pasivo está explicado principalmente por el mayor recaudo de cuotas iniciales de los clientes, registradas contablemente como otros pasivos no financieros, en línea con el avance comercial de los proyectos inmobiliarios.

Por su parte, el patrimonio atribuible a los propietarios de la controladora alcanzó COP 69.438 millones, lo que representa un crecimiento del 22,6% frente a 2024. Este resultado se explica principalmente por la generación de utilidades durante el periodo y su acumulación dentro de la estructura patrimonial de la compañía, fortaleciendo su capacidad financiera para continuar desarrollando nuevos proyectos y sostener su gestión y estructuración de proyectos a largo plazo, conforme se explotan las economías de escala que permite el tamaño óptimo del negocio.

En conjunto, estos resultados reflejan una estructura financiera sólida y consistente con el modelo de negocio del sector inmobiliario, en el que el avance de obra, el recaudo progresivo de los clientes y la reinversión de utilidades constituyen elementos clave para la sostenibilidad y continuidad de los proyectos. De esta manera, la solidez financiera de Contex contribuye a garantizar la ejecución responsable de sus proyectos, la generación de empleo en la cadena de valor de la construcción y el desarrollo urbano de las comunidades donde la compañía tiene presencia, en línea con su compromiso con la sostenibilidad empresarial y la creación de valor para sus grupos de interés.

# 204 - Prácticas de adquisición

## Explicación del tema material y su cobertura

### 103-1

Las prácticas de adquisición de Constructora Contex están orientadas a consolidar una cadena de suministro sostenible, ética y eficiente, alineada con criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG).

La gestión de abastecimiento integra procesos estructurados de selección, evaluación y seguimiento de proveedores, asegurando transparencia, cumplimiento normativo y generación de valor para la organización y sus grupos de interés.

El alcance comprende la adquisición de materiales estratégicos y la contratación de servicios clave para las obras y áreas administrativas, involucrando proveedores, transportistas y aliados estratégicos. La compañía prioriza el fortalecimiento de proveedores locales, la optimización de recursos y la reducción del impacto ambiental asociado a la cadena de suministro.

<b>CADENA DE SUMINISTRO</b>	
<b>Tipo de proveedores</b>	Suministro de productos.
	Bienes.
	Servicios.
<b>Número de proveedores</b>	141 proveedores activos en 2025.
	198 vinculados en total.
<b>Ubicación geográfica</b>	<b>Municipios y ciudades:</b> Medellín, Bello, Caldas, Sabaneta, Rionegro, la Ceja y Bogotá.
	<b>Cobertura:</b> Local, regional, nacional.
<b>Valor monetario de pagos</b>	Órdenes de compra gestionadas. · <b>\$24.944.172.051</b>

## GRI 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes

Durante 2025, Constructora Contex continuó fortaleciendo su modelo de abastecimiento mediante la consolidación estratégica de pedidos especiales provenientes de las obras en ejecución. Esta práctica permitió afianzar relaciones con proveedores clave y generar mayores eficiencias en los procesos de negociación y coordinación logística. Como resultado, se optimizaron las economías de escala, se mejoró la trazabilidad de los requerimientos y se incrementó la eficiencia operativa en el proceso de compras.

En este mismo periodo, la organización implementó un sistema interno de control y seguimiento de pedidos por obra, desarrollado como herramienta de gestión para centralizar la información. Este sistema fortaleció la planificación de requerimientos y mejoró la visibilidad del estado de las órdenes, pedidos y sus disponibilidades, contribuyendo a una toma de decisiones más oportuna, a la reducción de desviaciones en el abastecimiento y a un mayor control presupuestal por proyecto.

Asimismo, se mantuvo un enfoque de acompañamiento permanente a proveedores, respaldado por un modelo estructurado de seguimiento de órdenes de compra y de programación financiera. Esta gestión permitió optimizar el flujo de caja, reducir los niveles de cuentas por pagar y asegurar la continuidad en el suministro de materiales estratégicos.

En materia de expansión, la compañía avanzó en la ejecución de los proyectos Mazzú, Fragua y Belaví en los municipios de Caldas y Bello (Antioquia), integrando desde etapas tempranas la planificación de la cadena de suministro para mitigar riesgos y

garantizar eficiencia en la ejecución de las obras.

### Componentes del enfoque de gestión

El enfoque de gestión del abastecimiento en Constructora Contex se fundamenta en los siguientes componentes:

#### Políticas y lineamientos claros:

El Departamento de Compras actúa como eje rector, definiendo directrices que orientan la adquisición de bienes y servicios bajo criterios de eficiencia, transparencia y control.

#### Planificación y control:

Implementación de herramientas tecnológicas para la gestión de pedidos, seguimiento de órdenes de compra y control presupuestal por proyecto.

#### Gestión de proveedores:

Desarrollo de relaciones estratégicas basadas en acompañamiento continuo, evaluación periódica y fortalecimiento de capacidades.

#### Eficiencia operativa y financiera:

Optimización de costos, tiempos de adquisición y flujo de caja, asegurando la sostenibilidad del proceso.

#### Calidad y continuidad:

Garantía de suministro oportuno de bienes y servicios con estándares adecuados para el desarrollo de las obras.



Constructora Contex mantiene un modelo integral de evaluación de proveedores que contempla variables cualitativas y cuantitativas, permitiendo asegurar su fidelización y respaldar la toma de decisiones en aspectos como crédito, cumplimiento, precio, disponibilidad, calidad, atención y servicio, asesoría técnica y posventa.

Durante 2025, el desempeño de los proveedores alcanzó un 94,7%, evidenciando un incremento de 4 puntos porcentuales respecto al año anterior, a pesar de las condiciones y variables del entorno. Este resultado refleja la efectividad del modelo de gestión implementado y el fortalecimiento de las relaciones comerciales.

La evaluación se realiza de manera trimestral mediante el seguimiento de órdenes de compra por parte del Departamento de Compras y Almacenes, abarcando la totalidad de los proveedores vinculados a la organización. Este proceso permite identificar oportunidades de mejora, gestionar riesgos y fortalecer la toma de decisiones estratégicas en el abastecimiento.

### Compromisos del Departamento de Compras

El Departamento de Compras es responsable de liderar todas las actividades relacionadas con la adquisición de insumos requeridos para el desarrollo de las operaciones. Su propósito es contar con un instrumento administrativo claro que defina los lineamientos del proceso de abastecimiento, facilitando la integración con la cadena de suministro y apoyando la toma de decisiones.

En este marco, la organización se compromete a:

- Garantizar la integración eficiente con la cadena de suministro.
- Establecer criterios claros de actuación para diferentes escenarios operativos.
- Promover la transparencia, la ética y la mejora continua en los procesos.
- Facilitar la toma de decisiones informadas y oportunas.

### Objetivos y metas

Garantizar una cadena de suministro eficiente para materias primas, productos y servicios subcontractados, reduciendo costos y tiempos, y manteniendo relaciones sólidas con proveedores que permitan alcanzar condiciones óptimas de negociación.

### Objetivos específicos

- Comunicar de manera clara las políticas del Departamento de Compras.
- Definir lineamientos específicos para los procesos y operaciones del área.
- Facilitar la inducción y comprensión del funcionamiento del departamento al nuevo personal.
- Informar a los proveedores sobre las políticas establecidas para su vinculación.
- Asegurar el abastecimiento continuo de bienes y servicios.
- Mantener coordinación permanente con el almacén para garantizar niveles óptimos de inventario.
- Garantizar estándares de calidad en los suministros.
- Desarrollar relaciones con proveedores confiables y competitivos.
- Mejorar continuamente las condiciones comerciales con proveedores actuales y nuevos.
- Estandarizar insumos mediante procesos de negociación y adjudicación.
- Definir criterios claros para el alquiler de equipos, incluyendo solicitudes, tiempos y selección de proveedores.

## Misión del proceso de compras

- Ejecutar la gestión de compras para requisiciones autorizadas, garantizando la satisfacción de los solicitantes y el cumplimiento de las actividades en obra.
- Adquirir bienes y servicios en condiciones óptimas: en el momento, lugar, calidad, proveedor y costo adecuados, con una inversión eficiente.
- Actualizar y socializar procedimientos y políticas para mejorar la productividad y reducir costos operativos.
- Actuar bajo principios éticos en la relación con colaboradores, proveedores y comunidad.
- Desarrollar un equipo humano motivado, competente y comprometido.

## Visión

Desde la cadena de suministro, fortalecer los vínculos internos y externos de la organización, asegurando la entrega continua de bienes y servicios con altos estándares de calidad, eficiencia y optimización de recursos, contribuyendo al desempeño sostenible de Constructora Contex.



Avance de obra de proyecto Fragua 2025



Obra proyecto Jaggua 2025



Obra proyecto Jaggua 2025

# Anticorrupción

## GRI 205-1

### Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción

#### Transparencia y control: gestión de riesgos asociados a la corrupción

En Constructora Contex, la gestión de riesgos asociados a la corrupción se enmarca en el compromiso con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 16: paz, justicia e instituciones sólidas, reconociendo la relevancia de este tema para la generación de confianza y la sostenibilidad del negocio. Este enfoque impacta de manera directa a nuestros principales grupos de interés, incluyendo colaboradores, entidades públicas, clientes, proveedores y la sociedad en general.

La organización cuenta con un Código de Buen Gobierno Corporativo que establece los lineamientos éticos y los riesgos asociados a la corrupción en todas las áreas de la compañía. Si bien se definen parámetros claros de conducta legal y ética, la empresa reconoce que la gestión del riesgo requiere mecanismos permanentes de control y verificación. Por ello, durante 2025 se fortaleció la implementación de auditorías internas, realizadas de forma periódica y aleatoria, con el objetivo de validar el cumplimiento de las políticas anticorrupción en todos los niveles organizacionales.

Como parte de su sistema integral de cumplimiento, Constructora Contex ha implementado el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SAGRILAFT), en línea con los requerimientos de la Superintendencia de Sociedades. Este sistema permite adoptar controles orientados a prevenir que las operaciones, negocios o contratos de la compañía sean utilizados para dar apariencia de legalidad a actividades ilícitas.

El SAGRILAFT se enfoca en:

- Promover una cultura de legalidad basada en la convicción y el cumplimiento riguroso de la normativa vigente.
- Contribuir al fortalecimiento del Gobierno Corporativo.
- Prevenir riesgos legales, reputacionales y de contagio.
- Fortalecer las relaciones comerciales y la confianza con los grupos de interés.
- Consolidar metodologías de gestión del riesgo.
- Generar credibilidad y facilitar la atracción de inversión.
- Evitar la inclusión en listas restrictivas.
- Mitigar los riesgos asociados al lavado de activos y financiación del terrorismo (LAFT).

La Junta Directiva designa anualmente al Oficial de Cumplimiento, quien es responsable de liderar la implementación, seguimiento y reporte del sistema, presentando informes periódicos para su aprobación. Adicionalmente, en cumplimiento de la normativa vigente, la organización estructuró e implementó su Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), el cual integra procedimientos específicos orientados a identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de corrupción y soborno transnacional (C/ST).

Durante 2025, el PTEE se desarrolló a través de los siguientes componentes:

### **1. Matriz de riesgos:**

Elaborada a partir de una evaluación exhaustiva de los riesgos de corrupción y soborno transnacional, permitiendo su identificación y priorización.

### **2. Auditoría de cumplimiento:**

Liderada por el Oficial de Cumplimiento, quien verifica la correcta implementación y funcionamiento del programa.

### **3. Divulgación y capacitación:**

El programa fue socializado en todas las áreas de la compañía, garantizando la formación de los colaboradores y su apropiación en todos los niveles organizacionales.

### **4. Canales de comunicación:**

Se habilitaron mecanismos accesibles para que colaboradores, proveedores, clientes y demás grupos de interés reporten posibles incumplimientos o prácticas indebidas.

### **5. Asignación de responsabilidades:**

Se definieron funciones específicas para la Junta Directiva, el Representante Legal, el Oficial de Cumplimiento y la Revisoría Fiscal.

### **6. Procedimientos de debida diligencia:**

Se implementaron procesos que permiten identificar y evaluar riesgos asociados a las actividades de la compañía y a sus contrapartes.

Como parte de estos mecanismos, la organización dispone de un canal de reporte a través del correo electrónico [sistemadecumplimiento@contex.com.co](mailto:sistemadecumplimiento@contex.com.co), que permite la recepción de información de manera anónima o directa sobre posibles incumplimientos de los sistemas SAGRILIFT y PTEE, garantizando la confidencialidad y el adecuado tratamiento de la información.

La implementación de estos sistemas permitió que, durante 2025, el 100% de las operaciones fueran evaluadas bajo criterios de riesgo relacionados con la corrupción, asegurando una gestión preventiva, estructurada y alineada con las mejores prácticas de gobierno corporativo.

Constructora Contex reafirma así su compromiso con la transparencia, la ética empresarial y la mejora continua de sus mecanismos de control, contribuyendo al fortalecimiento institucional y a la generación de confianza en todos sus grupos de interés.

### **205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción**

La socialización de los sistemas de SAGRILIFT y Programa de transparencia y ética empresarial se realizó al 100% de los colaboradores de la empresa a través de capacitaciones, videos explicativos, inducciones a nuevos empleados, consultas de casos puntuales al oficial de cumplimiento. Así mismo, se presentó el debido informe de rendición de cuentas a la Gerencia General y la Junta Directiva, quien aprobó el mismo dando visto bueno a la ejecución de las políticas y el sistema en general.



301  
Materiales



Informe de Gestión  
GRI 2025

TEMAS  
AMBIENTALES

SERIE 300





Compensación forestal proyecto Vidanta 2025

## Temas ambientales

### Serie 300

#### GRI 301: Materiales

##### Explicación del tema material y su cobertura GRI 103-1

Entre los principales insumos utilizados en las obras se destacan el concreto, el acero de refuerzo, agregados pétreos y otros materiales de construcción asociados a las actividades de urbanismo y edificación. Particularmente, el acero representa un insumo estructural clave, por lo que la compañía promueve el abastecimiento de materiales que incorporen contenido reciclado y que provengan de proveedores con prácticas ambientales verificables.

##### Enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-2

En el desarrollo de los proyectos constructivos se

implementan criterios técnicos que buscan optimizar el uso de materiales estructurales, minimizar desperdicios en obra y asegurar el cumplimiento de especificaciones técnicas y ambientales. De manera complementaria, la compañía promueve prácticas de compras responsables, incentivando la adquisición de materiales provenientes de proveedores que reporten información ambiental relevante, como contenido reciclado, certificaciones o fichas técnicas ambientales.

En el caso del acero estructural, los proveedores suministran certificaciones que evidencian el porcentaje de contenido reciclado incorporado en el proceso de fabricación, lo que permite a la organización contar con información técnica que respalde la gestión sostenible de materiales en sus proyectos.

##### Evaluación del enfoque de gestión GRI 103-3

Durante el año 2025 se avanzó en la consolidación de información que permite establecer una línea base para la gestión de materiales en la organización, facilitando la identificación de oportunidades de optimización en el uso de recursos y el fortalecimiento de prácticas de construcción sostenible en los proyectos.

En este contexto, se registró el uso de 2.713 toneladas de acero de refuerzo para concreto, suministrado por proveedores que incorporan contenido reciclado de origen pre y pos consumo en sus procesos productivos, con porcentajes que alcanzan hasta el 90 % de material reciclado, lo que contribuye a reducir la demanda de materias primas vírgenes y a promover principios de economía circular en la cadena de suministro.

De manera complementaria, la compañía logró el aprovechamiento de 24.694 toneladas de residuos, resultado de diversas estrategias implementadas en los proyectos, entre las que se destacan la reutilización in situ de escombros y elementos de cimentación, el reciclaje y aprovechamiento de materiales, la implementación de prácticas de simbiosis industrial con otras obras y empresas del sector, y la transformación de residuos en plantas de aprovechamiento. Estas acciones se desarrollaron en articulación con gestores autorizados por las autoridades ambientales competentes, contribuyendo a fortalecer la gestión integral de materiales y residuos en las operaciones de Contex.



## GRI 302 – Energía

### GRI 103-1 Explicación del tema material y su cobertura

En el desarrollo de los proyectos, el consumo energético se concentra principalmente en el uso de maquinaria y equipos en obra, así como en el consumo de energía eléctrica en oficinas administrativas, campamentos y frentes de trabajo.

La organización promueve prácticas orientadas al uso eficiente de la energía y al control de los consumos asociados a sus operaciones. El objetivo de la gestión energética es optimizar el consumo de energía en las actividades constructivas y administrativas, contribuyendo a la reducción de impactos ambientales y al fortalecimiento de la eficiencia operativa.

### GRI 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes

La gestión de la energía en Contex se fundamenta en el seguimiento al consumo energético en obras y sedes administrativas, así como el control en el uso de equipos y maquinaria. En los proyectos constructivos se promueve el uso responsable de equipos eléctricos, la programación eficiente de maquinaria y la optimización de procesos constructivos que permitan reducir consumos innecesarios de energía.

Adicionalmente, la organización consolida información de consumo energético a partir de registros operativos y facturación de servicios, lo que permite contar con información base para el análisis de desempeño y la identificación de oportunidades de mejora en la gestión energética.

### GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión

Durante el año 2025, Contex avanzó en la consolidación y análisis de la información relacionada con el consumo energético en sus operaciones. En este periodo se registró un consumo total de 497.480 kWh de energía asociado a las actividades desarrolladas en proyectos constructivos y sedes administrativas, información que permitirá orientar la implementación de acciones de eficiencia energética y la definición de metas de mejora en los próximos periodos de reporte.





## GRI 303 – Agua

### GRI 103-1 Explicación del tema material y su cobertura

En los proyectos constructivos, el agua se utiliza principalmente en actividades como preparación de mezclas, curado de concretos, limpieza de llantas de vehículos, corte de ladrillo, control de material particulado, limpieza de áreas de trabajo y herramientas y labores generales de obra.

Contex reconoce la importancia de gestionar este recurso bajo criterios de eficiencia, control y cumplimiento normativo, procurando minimizar su consumo y prevenir impactos asociados a su uso. El objetivo de la gestión del agua es optimizar el consumo del recurso en las operaciones y fortalecer prácticas responsables que contribuyan a su uso eficiente. El alcance de este tema abarca los proyectos constructivos desarrollados por la compañía y las instalaciones administrativas vinculadas a su operación.

### GRI 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes

La gestión del recurso hídrico en Contex se basa en el seguimiento al consumo de agua en los proyectos,

la implementación de prácticas de uso eficiente en obra y el cumplimiento de los requisitos ambientales asociados al uso y vertimiento del recurso.

Dentro de este enfoque, se promueve el control del consumo de agua mediante el registro de información operativa, la implementación de buenas prácticas para optimizar su uso en las actividades constructivas y la sensibilización de los equipos de trabajo sobre la importancia del ahorro del recurso.

### GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión

Durante el año 2025, Contex avanzó en la consolidación y análisis de la información relacionada con el consumo de agua en sus proyectos y sedes administrativas, lo que permitió fortalecer el seguimiento a este indicador y establecer una línea base para la gestión del recurso hídrico en la organización. En este periodo se registró un consumo total de 32.303 m<sup>3</sup> de agua, asociado al desarrollo de las actividades constructivas y operativas, con un costo aproximado de \$175.342.030, información que permitirá orientar la implementación de acciones de uso eficiente del recurso y la definición de metas de mejora para los próximos periodos de reporte.



Avance de obra proyecto Aqua 2025



## GRI 304 – Emisiones

### GRI 103-1, 103-2 y 103-3 Enfoque de gestión y evaluación

La gestión de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) constituye un componente relevante dentro de la estrategia ambiental de Contex, considerando su relación con el consumo de energía, el uso de combustibles en maquinaria y transporte, y las actividades propias del desarrollo de proyectos constructivos. En este contexto, la organización promueve la medición y gestión progresiva de su huella de carbono como herramienta para identificar oportunidades de mejora, fortalecer la toma de decisiones y avanzar hacia una operación cada vez más eficiente y responsable con el clima.

Durante el año 2025, Contex avanzó en el fortalecimiento de su gestión climática mediante la contratación de una firma empresarial, con el propósito de consolidar y mejorar los procesos de medición y reporte de la huella de carbono organizacional. Esta iniciativa se enmarca dentro de la estrategia corporativa Futuros Sostenibles 2030, que busca integrar criterios de sostenibilidad y acción climática en la gestión de la compañía.

Como parte de este proceso, se contrató el diseño a la medida de una calculadora empresarial de huella de carbono, herramienta que permitirá capturar, consolidar y analizar la información relacionada con las emisiones generadas en las operaciones de la organización. Esta plataforma facilitará la estimación de emisiones asociadas a los alcances 1, 2 y 3 así como la generación de reportes técnicos bajo los lineamientos de la norma internacional ISO 14064, fortaleciendo la trazabilidad de la información y la transparencia en la gestión climática de la compañía. La implementación de esta herramienta permitirá a Contex establecer una línea base más robusta para la medición de sus emisiones, mejorar la calidad de la información reportada y orientar la definición de metas y estrategias de reducción de emisiones en el mediano y largo plazo, en coherencia con su compromiso con la sostenibilidad y la mejora continua.



Siembra proyecto Almará



## GRI 305 – Efluentes y residuos

### GRI 103-1 Explicación del tema material y su cobertura

Dado que las actividades propias del sector de la construcción generan diferentes tipos de residuos asociados a procesos de excavación, demolición, urbanismo y actividades operativas en obra. En este contexto, la organización promueve una gestión orientada a la prevención, reducción, aprovechamiento y disposición adecuada de los residuos generados durante el desarrollo de sus proyectos.

El objetivo de esta gestión es minimizar los impactos ambientales asociados a la generación de residuos y vertimientos, promoviendo prácticas de economía circular, el aprovechamiento de materiales y el cumplimiento de los requisitos ambientales aplicables.

### GRI 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes

La gestión de residuos en Contex se basa en la implementación de planes de manejo ambiental en obra, que incluyen la clasificación en la fuente, el almacenamiento temporal adecuado, la entrega a gestores autorizados y la promoción de alternativas de reutilización y aprovechamiento de materiales generados durante las actividades constructivas.

La empresa promueve estrategias orientadas al aprovechamiento de residuos de construcción y demolición (RCD), incluyendo la reutilización de materiales en obra, la articulación con gestores especializados para su reciclaje o transformación, y la implementación de prácticas de simbiosis industrial que permiten reincorporar materiales en otros procesos productivos. Estas acciones contribuyen a optimizar el uso de recursos, reducir la disposición final de residuos y fortalecer la gestión ambiental de los proyectos.

## GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión

Durante el año 2025, Contex fortaleció el seguimiento y control de la información asociada a la generación y aprovechamiento de residuos en sus proyectos, permitiendo consolidar indicadores que facilitan la evaluación del desempeño ambiental de la organización en este componente.

Como resultado de las estrategias implementadas, la compañía logró el aprovechamiento de 14.695 toneladas de residuos, producto de diversas acciones orientadas a la reutilización in situ de materiales provenientes de excavaciones, escombros y elementos de cimentación, así como al reciclaje y transformación de residuos en plantas de aprovechamiento. De manera complementaria, se promovieron prácticas de simbiosis industrial con otras obras y empresas, que permitieron reincorporar materiales en otros procesos constructivos.

### Construcción sostenible y eficiencia de recursos

Durante 2025, continuamos impulsando la incorporación de criterios de construcción sostenible en el desarrollo de nuestros proyectos, mediante la aplicación de estándares internacionales de eficiencia en el diseño y construcción de edificaciones. En este contexto, la compañía avanzó en la búsqueda de la EDGE Certification para 5.808 viviendas distribuidas en 10 proyectos, que representan 482.051 m<sup>2</sup> construidos, de los cuales aproximadamente el 90 % corresponde a Vivienda de Interés Social (VIS). Estas iniciativas permiten optimizar el consumo de energía, agua y materiales, contribuyendo a reducir la huella ambiental de las edificaciones y a fortalecer el enfoque de construcción sostenible de la compañía.

La implementación de estas estrategias permite optimizar el consumo de recursos durante la operación de las edificaciones y reducir su huella ambiental frente a construcciones convencionales. De esta manera, la compañía continúa fortaleciendo su enfoque de construcción sostenible, aportando al desarrollo de proyectos que generan valor ambiental y contribuyen a la transición hacia ciudades más resilientes y eficientes en el uso de recursos.



contex®

Empleo



Informe de Gestión  
GRI 2025

TEMAS  
SOCIALES  
SERIE 400



# Temas Sociales · Serie 400

## Empleo

### GRI 103: enfoque de gestión

Para nuestra empresa, cuidar el entorno de trabajo y aportar al bienestar de nuestros colaboradores y sus familias sigue siendo una prioridad. Más allá de cumplir con lo establecido en la ley, buscamos ofrecer beneficios y acciones que realmente sumen a su bienestar integral y que tengan un impacto positivo en su vida cotidiana.



Ritual inicio de obra proyecto Fragua 2025

Trabajamos por garantizar estabilidad laboral y un ambiente que apoye el desarrollo profesional, la inclusión y el equilibrio entre la vida personal y laboral. Este enfoque refleja nuestro compromiso con relaciones laborales sostenibles, basadas en el respeto, la equidad y el bienestar de nuestros equipos.

Además, nuestros esfuerzos están alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente:

- **ODS 3 – Salud y Bienestar:** impulsando programas de salud mental, acompañamiento, hábitos saludables y entornos laborales seguros.
- **ODS 4 – Educación de Calidad:** fortaleciendo la formación, el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional a través de plataformas de e-learning y rutas de crecimiento.
- **ODS 5 – Igualdad de Género:** promoviendo espacios seguros, prácticas inclusivas y acciones que reconozcan y acompañen los diferentes momentos de vida de nuestras colaboradoras.
- **ODS 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico:** ofreciendo empleos formales, estables, con contratación directa y beneficios que aumentan la seguridad y la proyección de las personas.
- **ODS 10 – Reducción de Desigualdades:** generando oportunidades equitativas para todos, sin distinción de rol, ubicación o modalidad de trabajo.

Con estas acciones reafirmamos nuestra intención de seguir construyendo una empresa donde las personas estén en el centro, y donde cada práctica fortalezca tanto su bienestar como nuestro propósito de aportar al desarrollo sostenible de manera real y responsable.

## Explicación del tema material y su cobertura

103-1

<b>N° de colaboradores</b>	Total empleados directos: <b>238</b>
<b>División por género</b>	Hombre: <b>109</b>
	Mujer: <b>129</b>
<b>Tipos de contrato</b>	Fijo: <b>31</b>
	Indefinido: <b>207</b>

En nuestra empresa contamos con dos tipos de contrato: término fijo e indefinido. Durante el 2025 tuvimos 31 personas con contrato fijo y 207 con contrato indefinido. Nuestro propósito es que todas las personas que hacen parte de Contex puedan contar con un contrato indefinido, porque entendemos que la estabilidad laboral genera tranquilidad, bienestar y permite que cada colaborador proyecte su vida con mayor seguridad.

Por eso, mantenemos una política clara: todas las personas vinculadas con contrato fijo pasan a contrato indefinido al cumplir su primer año de permanencia. Este proceso nos permite ofrecer un vínculo más sostenible y coherente con nuestra visión de acompañar el desarrollo de nuestra gente y construir relaciones laborales de largo plazo.



Recorrido con propietarios proyecto La Heredia 2025

## N° de sedes y oficinas

Nuestras sedes y oficinas están conformadas por dos oficinas administrativas, salas de ventas y obras. Distribuidas de la siguiente manera por los diferentes municipios donde tenemos proyectos.

Bello	8
Bogotá	1
Caldas	3
La Ceja	3
Medellín	1
Rionegro	8
Sabaneta	1
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>

Bello	Obra Belaví
	Obra Fragua
	Obra Nogales
	Obra Vidanta
	Sala de ventas Belaví
	Sala de ventas Fragua
	Sala de ventas Nogales
	Sala de ventas Vidanta
Bogotá	Obra Santana Sur
Caldas	Obra Aragua
	Obra Jaggua
	Sala de ventas Distrito Primavera
La Ceja	Obra La Heredia
	Obra Lórient
	Sala de ventas Lórient
Medellín	Sudameris
	Obra Aqua
	Obra Cítrika
	Obra Naté
	Oficina
	Sala de ventas Aqua
	Sala de ventas Cítrika
	Sala de ventas Naté
Sala de ventas Vayúh	
Sabaneta	Obra Kúo

## Índices de rotación

La rotación anual de la empresa en 2025 fue del 13,5%, un nivel que corresponde a una fluctuación normal del personal, principalmente asociada a decisiones personales de los colaboradores. Este movimiento se mantuvo dentro de lo esperado y no afectó la estabilidad de nuestros equipos ni el desarrollo de los proyectos.

A lo largo del año conservamos una base laboral estable, alineada con nuestro propósito de brindar bienestar, equilibrio y continuidad a nuestras personas. Incluso en un contexto retador para el sector, asumimos con responsabilidad el cuidado de los empleos y de la operación, manteniendo un enfoque claro en proteger a nuestros equipos y asegurar la ejecución de los proyectos.

Este comportamiento en la rotación confirma que la organización sigue gestionando de manera adecuada la movilidad del talento: permite una renovación natural sin comprometer la estabilidad, y mantiene un entorno donde las personas pueden desarrollarse y sentirse acompañadas.

## Enfoque de gestión y sus componentes

103-2

GRI 401: empleo 2016

### Familia Contex: donde el bienestar se construye todos los días

En Constructora Contex entendemos que una empresa no se define únicamente por sus resultados, sino por la forma en la que cuida, respeta y potencia a las personas que la hacen posible. Por eso, más que un equipo de trabajo, somos la Familia Contex: una comunidad que crece unida, basada en la confianza, la cercanía y el compromiso genuino con el bienestar de cada colaborador.

Nuestro modelo laboral refleja esta convicción. Apostamos por relaciones transparentes, estables y de largo plazo, a través de la contratación directa para el 100% de nuestros colaboradores, sin recurrir a servicios de empleo temporal. Contamos con contratos a término fijo e indefinido, promoviendo que, después del primer año, las personas puedan avanzar hacia una vinculación indefinida. Esta práctica

no solo brinda seguridad, sino que fortalece vínculos sólidos y sostenibles en el tiempo.

En coherencia con este enfoque, todos nuestros beneficios aplican de manera equitativa a quienes hacen parte de la organización, promoviendo un entorno inclusivo, justo y confiable, donde cada persona tiene las mismas oportunidades de bienestar y desarrollo.

Nuestra cultura pone a las personas en el centro. Fomentamos espacios seguros donde cada colaborador puede expresarse, proponer, innovar y construir. Creemos en la escucha activa, en la confianza como base de las relaciones y en la simplicidad como una forma de hacer el trabajo más humano y cercano.

Sobre esta base, estructuramos nuestra estrategia de bienestar en dos pilares que reflejan lo que somos:

***Celebrar y Acompañar.***



Fiesta de navidad 2025

# Bienestar Contex

## Flexibilidad

Esquemas que permiten trabajar desde otros países para acompañar procesos familiares y personales.

## Balance

Horarios ajustables para estudiar, cuidar de otros y lograr un equilibrio saludable entre lo profesional y personal.

## Día especial

Un día libre remunerado en el mes de cumpleaños.

## Sostenibilidad

Promovemos alternativas que contribuyen a una mejor movilidad y calidad de vida en la ciudad.

# 5%

## Bono de Vivienda Propia

Descuento exclusivo en proyectos Contex con planes de pago flexibles para cumplir el sueño de tener casa.

Gimnasios · Pólizas de Salud · Planes Complementarios · Seguros de Vehículo · Emergencias Médicas





Equipo de construcción, fiesta de navidad 2025

## Celebrar lo que nos une

En la Familia Contex celebramos los momentos que nos conectan y fortalecen como equipo. Cada encuentro es una oportunidad para reconocer, agradecer y compartir.

Durante 2025, conmemoramos nuestros 19 años con una jornada deportiva y de esparcimiento que reunió a colaboradores de diferentes áreas en torno al disfrute y la integración. Actividades como el torneo de fútbol, clases de rumba, juegos de mesa y un bingo con premios especiales hicieron de este día una experiencia memorable, pensada para salir de la rutina y reforzar nuestros lazos.

También generamos espacios más íntimos y significativos, como la celebración del mes de las madres, donde propiciamos una pausa consciente para conectar con lo personal, reflexionar y reconocer el valor de cada una de ellas en sus múltiples roles. Cerramos el año con una celebración temática al estilo español, un espacio para compartir logros, reconocer avances y reafirmar nuestra cultura. Fue un encuentro que nos permitió seguir construyendo relaciones genuinas y fortalecer el sentido de pertenencia que nos caracteriza.

## Acompañar en lo que realmente importa

Ser Familia Contex también significa estar presentes en los momentos más importantes de la vida. Acompañamos a nuestros colaboradores en situaciones como enfermedades, duelos, nacimientos o desafíos personales, entendiendo que el bienestar va más allá de lo laboral.

Promover un equilibrio real entre la vida personal y el trabajo es una prioridad. Por eso, contamos con una política de balance vida–trabajo que integra beneficios diseñados para facilitar el día a día y aportar calidad de vida.

Seguimos apostándole al teletrabajo como una forma de transformar la manera en que trabajamos. Desde la pandemia contamos con el sello otorgado por el Ministerio TIC y el Ministerio de Trabajo, y hoy el 33% de nuestros colaboradores trabaja de manera remota. Este modelo no solo mejora la gestión del tiempo, sino que permite estar presentes en los momentos que realmente importan y contribuir a una mejor movilidad en la ciudad. En 2025, incluso, tres colaboradores pudieron desempeñar sus funciones desde otros países para acompañar procesos familiares, reflejando la flexibilidad que promovemos.

Complementamos este enfoque con esquemas de flexibilidad laboral que permiten ajustar horarios para estudiar, atender responsabilidades personales o de cuidado, y lograr un balance más saludable.

Además, reconocemos los momentos individuales que merecen celebrarse. Cada persona cuenta con un día libre en el mes de su cumpleaños, pensado para compartir con sus seres queridos.

Creemos firmemente que el acceso a vivienda propia es un factor clave de estabilidad y bienestar. Por eso, ofrecemos a nuestros colaboradores un beneficio del 5% de descuento en la compra de vivienda Contex, junto con alternativas de pago flexibles que facilitan el cumplimiento de este sueño.

Nuestra estrategia se complementa con una red de convenios que promueven el bienestar integral, incluyendo acceso a gimnasios, pólizas de salud, planes complementarios, pólizas de vehículo y servicios de emergencias médicas con tarifas preferenciales.

En Contex, el bienestar no es un programa, es una forma de ser. Es la manera en la que construimos relaciones, tomamos decisiones y proyectamos el futuro. Porque cuando cuidamos a nuestra gente, construimos no solo mejores equipos, sino también una mejor empresa y una mejor sociedad.

## 401-2

### Inversión en la gestión del talento humano 2025

En total en el 2025 realizamos una inversión de **\$847.420.000.**

### Salud y seguridad en el trabajo

#### GRI 103: enfoque de gestión

En el año 2025 el enfoque de gestión evolucionó de cumplir lo normativo a centrarnos en la cultura de la prevención, el bienestar integral y la mejora continua.

Nuestra gestión no fue aislada, seguimos de manera sistemática el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar).

El núcleo de nuestro sistema estuvo en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, donde tuvimos en cuenta la anticipación de riesgos emergentes que pudieran desencadenar accidentes y enfermedades laborales.

#### Explicación del tema material y su cobertura 103-1

Este año nos enfocamos en fortalecer el bienestar físico y la salud mental de nuestros colaboradores realizando una inclusión activa en la prevención de enfermedades derivadas del estrés laboral, a través de actividades presenciales y virtuales para todo el personal de la compañía.

Articulamos la cultura de la prevención y el autocuidado, buscando que esto permee en cada colaborador y no sea una imposición directiva.

Diseñamos y ejecutamos objetivos y metas acordes con nuestra realidad empresarial y adaptándonos de manera rápida a los entornos laborales cambiantes.

Todo lo anterior en aras del cumplimiento del Decreto 1072 de 2015.

### Enfoque de gestión y sus componentes 103-2

Nuestra gestión está diseñada y ejecutada bajo componentes que integran la salud física y mental del trabajador.

Desde la gestión administrativa y documental, involucrando nuestra política de seguridad y salud en el trabajo, reglamento de higiene, asignación de responsabilidades y conservación de registros obligatorios.

Realizamos una identificación proactiva de peligros y valoración de riesgos, para definir medidas de control eficaces.

Contamos con programas operativos que buscan el control de factores ambientales, prevención de accidentes, vigilancia de la salud de los colaboradores y planes de respuestas a emergencias.

Desde el marco normativo de referencia cumplimos con lo establecido en el Decreto 1072/2015 y la Resolución 0312/2019.



Fiesta de navidad 2025

## Evaluación del enfoque de gestión 103-3

La evaluación del enfoque de gestión en seguridad y salud en el trabajo en nuestra compañía, se realiza a través de la articulación de los siguientes componentes:

- **Evaluación del sistema de gestión:**  
Auditoría realizada por un ente externo a la organización, basada en el Decreto 1072/2015, cuyo resultado en el año 2025, fue de cero (0) no conformidades al sistema de gestión.
- **Evaluación de los Estándares Mínimos (Resolución 0312/2019):**  
realizada también por un ente externo, cuyo resultado en el año 2025, fue del 100% de cumplimiento de los 60 estándares de acuerdo a nuestro nivel de riesgo.



Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025

## GRI 403: salud y seguridad en el trabajo 2019

### Representación de los trabajadores en comités formales del trabajador - empresa de salud y seguridad 403-1

Esta participación se realiza cumpliendo la normativa legal aplicable a través de:

- **Copasst:** la gestión del Copasst durante el año 2025: se cumplieron con los objetivos trazados en el plan de trabajo, como fueron las inspecciones realizadas a las distintas sedes de trabajo, participó activamente en la investigación de accidentes laborales, acompañó al proceso SST ejerciendo vigilancia y control.

- **Indicadores de gestión:**  
evaluamos la efectividad del sistema a través de los indicadores de estructura (existencia de recursos, políticas y planes de trabajo). Indicadores de proceso (se evalúa el cronograma de actividades planeadas). Indicadores de resultado (se mide el impacto de la gestión, tasas, frecuencia y severidad de los accidentes).
- **Seguimiento y mejora continua:**  
se realizan auditorías internas y revisiones por la Alta Dirección.

- **Comité de Convivencia Laboral:** la gestión durante el año 2025, estuvo enfocada en gestión para la elección del CCL 2025-2027, actividades enfocadas en acoso laboral, sexual y de género, contra la violencia hacia la mujer, primeros auxilios psicológicos, manejo de emociones.

Cabe resaltar que durante ese año, no se tuvo casos de acoso laboral ni sexual.

Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional.

## ACCIDENTES OCURRIDOS DURANTE EL AÑO 2025

Caida mismo nivel  
 Pisadas, choques o golpes  
 Sobre esfuerzos  
 Golpes por o contra  
 Caída de objetos  
 Proyección de partículas  
 Otros: herida con elementos cortantes

## LAS TASAS DE FRECUENCIAS DE ACCIDENTES DURANTE EL AÑO 2025

Tasa de accidentalidad Contex + Contratistas año 2025: **0.45%**  
 Tasa de accidentalidad Contex + Contratistas acumulada año 2025: **5.41%**  
 Tasa de accidentalidad Contex promedio año 2025: **0.14%**  
 Tasa de accidentalidad Contex acumulada año 2025: **1.69%**  
 Tasa del sector construcción acumulada año 2025: **5.16%**  
 Tasa del sector construcción promedio año 2025: **0.47%**  
 Días perdidos por ausentismo por causa médica Contex: **914**  
 Casos incidencia y prevalencia en enfermedad laboral Contex año 2025: **0 (cero)**  
 Días perdidos por ausentismo por causa médica y enfermedad laboral contratistas: **1970**  
 Casos incidencia y prevalencia en enfermedad laboral contratistas año 2025: **0 (cero)**  
 Accidentes mortales: **0 (cero)**  
 Absentismo: no se tiene medición.

- En el año 2025 se presentaron 4 eventos por accidentes de trabajo con 23 días de incapacidad en el personal directo de Contex.
- En este mismo periodo los eventos de contratistas fueron 79 accidentes laborales con 641 días de incapacidad.
- Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad: cero (0)



Avance de obra Jaggua 2025

## Formación y enseñanza

### GRI 103:

#### enfoque de gestión

En Contex entendemos la formación como un pilar clave para el desarrollo integral de nuestra gente. Contamos con una estrategia clara que articula tanto el crecimiento personal como el fortalecimiento de las habilidades necesarias para desempeñar cada rol.

Nuestra propuesta de formación se basa en tres ámbitos:

1. **Competencias desde el ser, orientadas al autoconocimiento y al fortalecimiento de habilidades socioemocionales.**
2. **Habilidades desde el hacer, enfocadas en mejorar la ejecución, la productividad y las capacidades técnicas del rol.**
3. **Formaciones dirigidas, diseñadas para necesidades específicas de los equipos o de la organización.**

Estas acciones se llevan a cabo de manera individual y colectiva, y se integran con dos enfoques clave:

- **Upskilling**, para ampliar y profundizar las habilidades necesarias en el rol actual.
- **Reskilling**, para adquirir nuevas competencias que permitan asumir roles diferentes dentro de la ruta de carrera.

Adicionalmente, contamos con una estrategia completa de desarrollo que nos permite acompañar el crecimiento de las personas de manera estructurada. Esta estrategia incluye:

- **Medición de desempeño**, basada en OKRs corporativos que alinean a todas las áreas y colaboradores hacia retos y objetivos comunes.
- **Metas individuales**, conectadas a los OKRs, que permiten hacer seguimiento al aporte de cada persona.
- **Evaluación de competencias**, donde medimos la alineación a la cultura Contex y a las competencias requeridas para cada rol.
- **PID – Planes Individuales de Desarrollo**, orientados a fortalecer el crecimiento personal y profesional de cada colaborador.
- **Planes de carrera**, que muestran las rutas de crecimiento dentro de la compañía y los requisitos para avanzar en ellas.

Con esta integración entre formación y desarrollo, seguimos construyendo una organización donde las personas pueden crecer, prepararse para nuevos retos y proyectar su futuro dentro de Contex.





Inicio de obra proyecto Fragua en Bello

## Explicación del tema material y su cobertura

### 103-1

#### Políticas

La gestión de formación y desarrollo es un proceso estratégico dentro del área de Talento Humano en el que todas las personas de la organización participan activamente. Cada año revisamos las necesidades de los equipos y de cada colaborador, con el fin de fortalecer nuestras prácticas y alinearlas a los retos del negocio.

Entendemos que el entorno y las dinámicas de trabajo cambian, por eso nuestras políticas pueden ajustarse durante el año para responder de manera oportuna a las necesidades reales de la organización. Esta flexibilidad nos permite mantener procesos vigentes, útiles y coherentes con lo que nuestros equipos requieren para desempeñarse de la mejor manera.

#### Compromisos

Estamos genuinamente comprometidos con el desarrollo de nuestra gente. Buscamos ofrecer

alternativas que lleguen a la mayoría de las personas y que les permitan crecer en sintonía con lo que la empresa necesita y, al mismo tiempo, con lo que cada colaborador proyecta para su propio camino profesional.

Nuestro propósito es acompañarlos en su evolución, creando las condiciones para que puedan aprender, avanzar y encontrar oportunidades que potencien su talento dentro de Contex.

#### Objetivos y metas

En 2025 le apostamos a ampliar el acceso a la formación desde cualquier lugar. Implementamos una plataforma de e-learning para que todos los colaboradores de la empresa pudieran formarse de manera flexible, virtual y a su propio ritmo.

Ese año definimos dos rutas de aprendizaje obligatorias con 6 cursos cada una para toda la organización:

### 1. Ruta de Salud Mental

Compuesta por seis cursos enfocados en promover el autocuidado, la gestión emocional y la prevención del desgaste laboral:

- Superando el estrés: tácticas de resiliencia
- Percepción y gestión de emociones
- Gestión del estrés y neurociencia
- Estrés y Burnout
- Meditación activa
- Hábitos para mejorar el balance laboral y personal

Esta ruta fue diseñada con el propósito de seguir fortaleciendo la conciencia sobre la importancia de la salud mental en el entorno laboral. Buscamos que cada persona pueda reconocer señales de alerta, trabajar de manera real en su bienestar y sentirse segura para pedir apoyo cuando lo necesite.

### 2. Ruta de Google Workspace

Incluyó seis cursos de productividad y trabajo colaborativo con la suite de Google. Con esta formación buscamos integrar mejor las herramientas digitales que ya usamos, mejorar la eficiencia en las tareas diarias y apoyar la conciliación entre la vida laboral y personal.

Además, se desarrollaron dos cursos adicionales:

- Seguridad y salud en el trabajo para teletrabajadores, En 2025 desarrollamos un curso especializado en Seguridad y Salud en el Trabajo para nuestros teletrabajadores, con el propósito de acompañar a quienes desempeñan sus funciones de manera remota y garantizar que cuenten con condiciones adecuadas en su lugar de trabajo. Este curso estuvo enfocado en enseñar cómo crear entornos seguros dentro del hogar, entendiendo que el espacio de trabajo también hace parte de nuestra responsabilidad como empresa. Durante la formación se abordaron temas como:
  - **Adecuación del puesto de trabajo:** recomendaciones sencillas para organizar el escritorio, la silla y los elementos de trabajo de manera que favorezcan una postura correcta y reduzcan el riesgo de lesiones.
  - **Ergonomía práctica:** ajustes básicos que



Equipo comercial sector Terrasol, Bello

marcan la diferencia en la comodidad y salud del colaborador, incluyendo la altura de la pantalla, la posición de los brazos y el tiempo recomendado entre pausas activas.

- **Iluminación y ventilación:** cómo aprovechar la luz natural, evitar reflejos y crear un ambiente visualmente cómodo que favorezca la concentración.
- **Prevención de enfermedades laborales:** identificación temprana de molestias musculares, visuales o de fatiga, y acciones para evitar que evolucionen.
- **Organización del espacio:** pautas para mantener áreas de trabajo despejadas, seguras y que faciliten la productividad.

Este proceso formativo reafirma nuestro compromiso con el bienestar integral, asegurando que la virtualidad siga siendo una modalidad sostenible, segura y alineada con las necesidades de nuestra gente.

### · **Curso del Comité de Convivencia:**

durante el 2025 realizamos un curso virtual dirigido a toda la organización, orientado a fortalecer nuestra cultura de respeto, trato digno y relaciones saludables en el trabajo. Este espacio tuvo como propósito que todas las personas conocieran, de manera práctica y sencilla, qué es el acoso laboral, cuáles son sus diferentes manifestaciones, sus afectaciones en la salud y el bienestar, y cómo identificar a tiempo cualquier situación que pueda poner en riesgo un ambiente sano. El curso también profundizó en las acciones de prevención y en las pautas para manejar conflictos de manera adecuada, resaltando el papel activo que cada uno tiene en la construcción de entornos seguros, colaborativos y libres de violencia.

A través de ejemplos, casos y orientaciones claras, buscamos que nuestros equipos entiendan cómo actuar frente a una situación de riesgo, cuándo acudir al Comité de Convivencia y cómo contribuir diariamente al fortalecimiento de nuestra cultura basada en el respeto, el diálogo y el apoyo mutuo.

Todas estas formaciones se realizaron de manera virtual y asincrónica a través de la plataforma Crehana.

### **3. Planes Individuales de Desarrollo (PID)**

Cada persona, junto con su líder, creó su Plan Individual de Desarrollo (PID) en la plataforma, alineado a la metodología 70-20-10. Estos planes buscaban fortalecer las habilidades necesarias para el rol actual y acompañar la proyección profesional dentro de la empresa. A partir de estos PIDs se asignaron cursos complementarios dentro de la misma plataforma para acelerar el desarrollo de cada colaborador.

#### **Habilidades para la Vida**

Este año, una de las principales apuestas dentro de nuestros planes de formación fue el programa Habilidades para la Vida, inspirado en las HPLV definidas por la Organización Mundial de la Salud. Este es el tercer año consecutivo en el que desarrollamos el programa, consolidándolo como una de nuestras iniciativas más significativas para el crecimiento personal y profesional de nuestra gente.

En 2025 participaron 45 colaboradores de distintas áreas comerciales, administrativas y de obra, fortaleciendo la transversalidad y el alcance del programa dentro de la organización.

El proceso cuenta con 11 encuentros presenciales, de dos horas cada uno, en los que las personas se forman en las diez habilidades para la vida propuestas por la OMS:

- 1. Autoconocimiento**
- 2. Empatía**
- 3. Comunicación asertiva**
- 4. Relaciones interpersonales**
- 5. Toma de decisiones**
- 6. Resolución de problemas**
- 7. Pensamiento creativo**
- 8. Pensamiento crítico**
- 9. Manejo de emociones y sentimientos.**
- 10. Manejo del estrés**

Este programa se ha convertido en una de nuestras banderas, porque hemos visto resultados tangibles en el desarrollo integral de las personas, en su forma de relacionarse, gestionar sus emociones y afrontar los retos del día a día. Por eso seguimos apostándole a que cada vez más colaboradores puedan vivir esta experiencia formativa y llevar estas habilidades a su vida laboral y personal.

**\$51.2M**  
INVERSIÓN

**+6.500**  
CURSOS LIBRES

**45**  
LÍDERES HPLV

## Responsabilidades

Es responsabilidad del área de Talento Humano habilitar las herramientas necesarias para que los equipos tengan acceso al conocimiento y a los procesos de formación, así como identificar las necesidades generales de la organización y asignar las capacitaciones correspondientes a cada colaborador. Por su parte, los líderes son responsables de identificar las necesidades particulares de las personas de sus equipos, crear los Planes Individuales de Desarrollo (PID) y asignar los cursos que permitan fortalecer el desempeño individual y las competencias requeridas para cada rol. Además, deben realizar seguimiento constante a la aplicación de lo aprendido, evaluar el impacto real en la gestión del día a día, ofrecer retroalimentación oportuna y generar compromisos concretos que impulsen el desarrollo continuo de su gente.

## Recursos

En 2025 destinamos un presupuesto de **\$100.100.000** para fortalecer los procesos de formación y desarrollo de nuestra gente. Este recurso contemplaba la implementación de la plataforma de e-learning, las formaciones virtuales asincrónicas, los

espacios presenciales, los procesos de mentoring para líderes y talento clave, y las formaciones dirigidas según las necesidades de cada equipo.

Dado que fue un año retador, buscamos optimizar al máximo estos recursos, aprovechando el conocimiento interno como una herramienta poderosa. Contamos con formadores internos que acompañaron diferentes procesos, compartiendo su experiencia y fortaleciendo la gestión del conocimiento desde las capacidades propias de la organización.

Gracias a esta combinación de inversión estratégica y uso eficiente de los recursos, la inversión ejecutada fue de **\$51.260.404**.

Además, destinamos un recurso fundamental que impacta a toda la compañía: el acceso ampliado y permanente al conocimiento. Con el propósito de incentivar la curiosidad, el aprendizaje continuo y el desarrollo autónomo, mantuvimos la plataforma habilitada para uso libre durante todo el año. Esto permitió que cualquier persona pudiera formarse en lo que necesitaba o deseaba, al ritmo que mejor se adaptara a su realidad.

Los colaboradores tuvieron acceso a:

Más de 1.583 cursos certificados por Crehana  
 Más de 5.000 cursos de aliados (sin certificación)

Contenidos que abarcan desde habilidades humanas y emocionales hasta temas técnicos y especializados

De esta manera, acercamos el conocimiento a un clic, desde el celular o el computador, asegurando que cada persona tuviera herramientas reales para seguir creciendo y proyectándose dentro y fuera de la organización.

## Catálogo

Explora nuestra amplia gama de cursos diseñados para potenciar las habilidades y conocimientos de tus colaboradores

Configuración

The screenshot displays a course catalog interface with the following elements:

- Statistics:**
  - 1583 Cursos Crehana
  - 5889 Cursos de aliados
  - 8 Cursos nuevos en últimos 30 días
- Search and Filter:**
  - Contenido: 7472
  - Buscar (input field)
  - Ver estadísticas (button)
- Course List Table:**

Nombre del curso	Tipo	Estado	Categorías	Nivel	Idioma
	Tercero	Público	Coaching DC	Introdutorio	
100 Fortune Speaker Jessica Kriegel on 3 Culture Questions You Must Ask in a Job Interview	Tercero	Público	All Ears in English	Intermedio	Inglés

## Enfoque de gestión y sus componentes

103-2

### Desempeño y clima

El desempeño es un eje fundamental de nuestra estrategia de desarrollo. Para nosotros, no se trata solo de tener metas; se trata de que cada persona, sin importar su rol, entienda con claridad hacia dónde vamos como organización y cómo su trabajo aporta a un propósito mayor.

Cada año partimos de nuestra estrategia corporativa y definimos los OKR (Objetivos y Resultados Clave), que se convierten en el norte común para todas las áreas. A partir de estos, cada equipo y cada colaborador establece sus metas individuales, asegurando alineación, claridad y foco. Este proceso se complementa con una estrategia constante de endomarketing y motivación interna que permite mantener viva la conexión con ese propósito.

En 2025, nuestra narrativa fue **“Alta Mar: una tripulación imparables”**, una metáfora que nos

acompañó durante todo el año y que buscó recordarnos que Contex solo es posible con las personas correctas haciendo lo correcto. Bajo ese relato navegamos juntos, entendiendo que, si alineamos esfuerzos y trabajamos con dirección y disciplina, podremos lograr incluso lo que parece imposible.

En cuanto al clima laboral, este es nuestro principal indicador de bienestar interno. No aspiramos a la perfección; aspiramos a la realidad, a escuchar con apertura y a mejorar continuamente. La medición del clima nos muestra dónde somos fuertes y dónde necesitamos fortalecer procesos, relaciones, comunicación y liderazgo. Nuestro objetivo es claro: construir un lugar donde quienes están quieran quedarse y quienes aún no han llegado quieran formar parte.

El clima es, para nosotros, el reflejo más honesto de cómo se sienten nuestras personas y la brújula que nos guía a seguir creando un entorno en el que todos puedan trabajar con bienestar, equilibrio y sentido.

## “Alta Mar: una tripulación imparables”

Nuestra metáfora de navegación para alinear esfuerzos, dirección y disciplina en 2025

### El Norte: Desempeño

#### Metodología OKR

Objetivos y Resultados Clave que conectan la estrategia con cada rol.

#### Alineación Individual

Cada colaborador define metas propias con foco en el propósito mayor.

### La Brújula: Clima

#### Escucha con apertura

## Evaluación del enfoque de gestión

103-3

### Evaluación de desempeño

En la compañía contamos con un ciclo integral de desempeño y desarrollo, que se vive de manera continua a lo largo del año y que tiene como propósito alinear la estrategia del negocio, el desempeño de los equipos y el crecimiento de las personas.

Este ciclo se estructura en cinco etapas clave:

#### 1. Definición de OKR corporativos

Para el año 2025 se definieron 53 grandes metas estratégicas, asociadas a hitos relevantes para cada uno de los proyectos de la organización. Al cierre del período, se alcanzaron 44 metas, lo que representa un nivel de cumplimiento del 83%.

Este resultado refleja un alto nivel de alineación, trabajo colaborativo y compromiso colectivo, y evidencia que los equipos trabajan orientados hacia un mismo propósito y un norte común.

#### 2. Alineación de metas por equipo e individuales

A partir de los OKR corporativos, cada equipo definió sus metas específicas, asegurando una conexión directa entre los objetivos del negocio y el aporte de cada área. De manera complementaria, las personas establecieron metas individuales alineadas con los objetivos de su equipo, lo que permite que todos contribuyan de forma clara y coherente al logro de los resultados organizacionales.

#### 3. Medición de competencias:

El ciclo se complementa con una evaluación integral de competencias, que analiza no solo los resultados obtenidos, sino también los comportamientos y capacidades requeridas para el cargo que cada persona desempeña.

Esta medición evalúa el nivel de alineación de los colaboradores con la cultura corporativa, las competencias organizacionales y las competencias específicas del rol, entendiendo que el desempeño sostenible se construye a partir de cómo se logran los resultados, y no únicamente del qué se logra.

La evaluación de comportamientos permite identificar en qué medida las personas viven en su día a día los valores y principios de la organización, cómo toman

decisiones, cómo se relacionan con otros y cómo asumen su rol dentro del equipo y del negocio.

Este enfoque integral nos permite:

- **Identificar fortalezas y oportunidades de mejora individuales y colectivas.**
- **Reconocer el potencial de desarrollo de las personas.**
- **Alinear expectativas entre el rol, el desempeño esperado y los comportamientos observados.**
- **Contar con información objetiva para la toma de decisiones en procesos de desarrollo, sucesión y gestión del talento.**

De esta manera, la evaluación se convierte en un insumo estratégico que fortalece la coherencia entre cultura, desempeño y resultados del negocio.



Salón del Inmueble 2025, centro comercial El Tesoro

#### 4. Seguimiento continuo

Durante todo el año se realiza un seguimiento periódico a las metas y compromisos definidos. Entendemos el desempeño como un proceso dinámico y no estático, por lo que se realizan ajustes cuando el contexto interno o externo así lo requiere, promoviendo la adaptabilidad y la toma de decisiones oportunas.

#### 5. Planes individuales de desarrollo y gestión del talento

Con el objetivo de consolidar una organización de alto desempeño, cada colaborador construye un plan individual de desarrollo, en el que define las habilidades, competencias y aspectos personales que desea fortalecer.

Estos planes integran el desarrollo desde el ser y el hacer, y consideran tanto las aspiraciones profesionales como el proyecto de vida de cada persona, permitiendo a la organización acompañar de manera genuina su crecimiento.

Como resultado del proceso, se consolida una matriz Nine Box, que permite visualizar el desempeño y el potencial de todos los colaboradores, facilitando la toma de decisiones estratégicas y dando inicio a un nuevo ciclo de mejora continua, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo sostenible del talento y la evolución permanente de la organización.

### Matriz NineBox

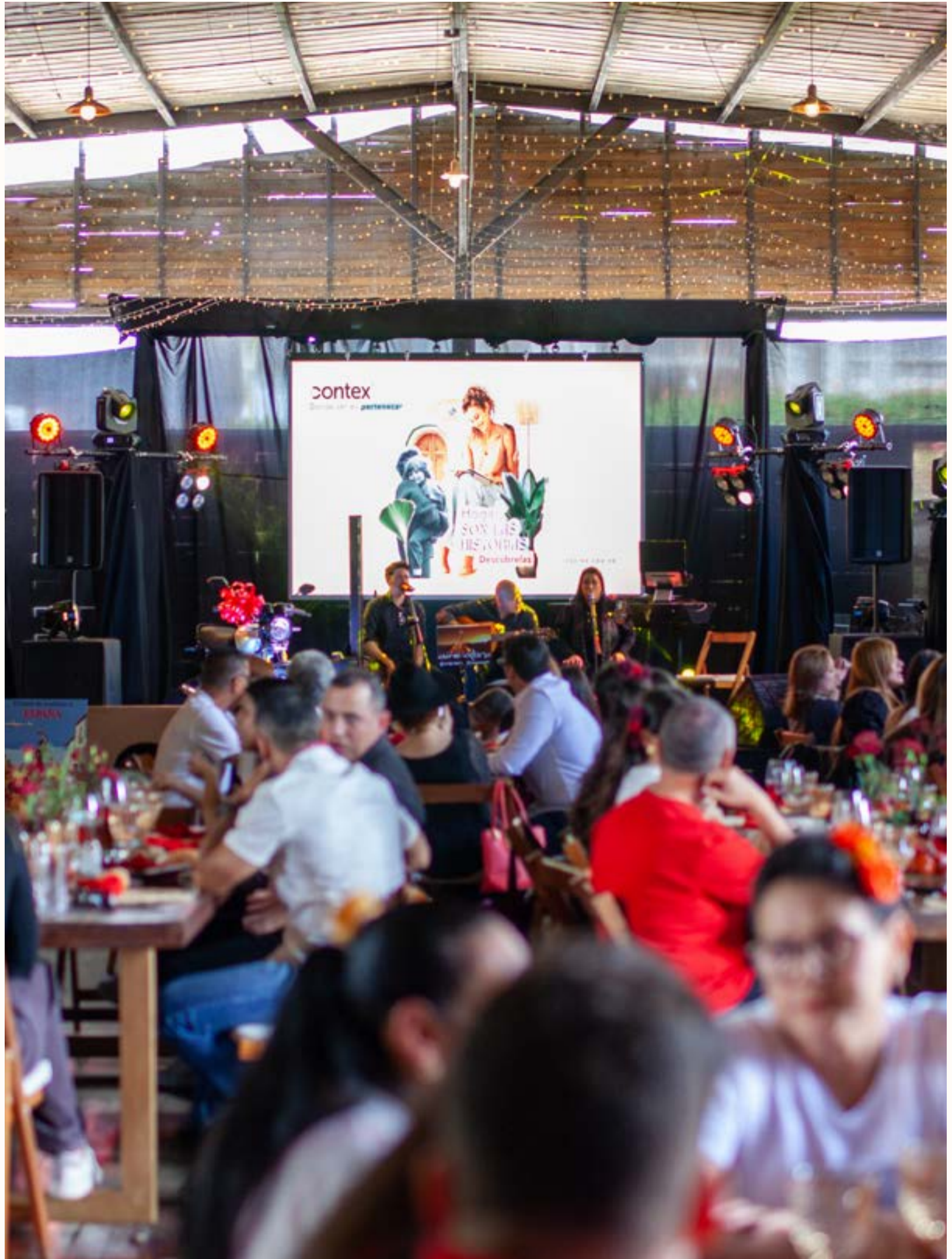


## Evaluación de clima laboral

La medición de clima la realizamos cada dos años, combinándola con la Evaluación de Riesgo Psicosocial, que por normatividad se realiza en el año intermedio. De esta manera mantenemos una lectura integral del bienestar emocional y organizacional.

Adicionalmente, cada año aplicamos una encuesta pulso de eNPS, que nos permite hacer seguimiento continuo y actuar oportunamente sin esperar una gran medición para identificar necesidades, oportunidades de mejora o equipos que requieren mayor acompañamiento. Esto convierte el clima en una gestión permanente y no en un ejercicio aislado.

En junio de 2025, realizamos la medición de Clima y eNPS. Nuestra metodología evalúa tres actores clave:



Fiesta de Navidad Contex 2025

### 1. Líder

- Consigue el resultado
- Inspirar (comunicación)
- Inspirar (confianza)
- Inspirar (reconocimiento y realimentación)
- Inspirar (relaciones)
- Llevar a la acción (acompañamiento)
- Llevar a la acción (adaptación)
- Llevar a la acción (desarrollo)

### 2. Equipo

- Comunicación
- Dinámica de equipo
- Relaciones
- Roles y responsabilidades
- Trabajo colaborativo

### 3. Empresa

- Bienestar y beneficios
- Calidad de vida
- Compromiso
- Comunicación - empresa
- Desempeño
- Direccionamiento estratégico
- Formación y desarrollo
- Innovación – Aprendizaje – Cambio
- Seguridad y salud
- Sentido de pertenencia
- Servicio

Esta estructura nos permite analizar el clima de manera más precisa, entendiendo que los resultados no dependen únicamente de talento humano o de la empresa como entidad, sino de la interacción viva entre liderazgo, equipos y cultura organizacional.

## Resultados 2025

En 2025 realizamos nuestra medición de clima organizacional y la encuesta ENPS, con una participación del 92% de nuestros colaboradores. Este nivel de participación refleja el compromiso genuino de las personas con aportar a una mejor empresa y a seguir fortaleciendo nuestros entornos de trabajo.

El resultado general de clima fue 87 puntos, un nivel superior dentro de la escala, y que reafirma que avanzamos en la dirección correcta: equipos más conectados, líderes más conscientes y una empresa que sigue consolidando una cultura centrada en las personas.

Al analizar los resultados por actor, encontramos:

Líder: **87** | Equipo: **86** | Empresa: **87**

Estas cifras nos muestran un equilibrio positivo entre la experiencia que ofrecen los equipos, los líderes y la organización, lo que confirma que el clima es una construcción colectiva y que cada actor aporta a un buen lugar para trabajar.



Feria de la Vivienda 2025

Al revisar las variables específicas, destacan fortalezas que siguen marcando nuestra cultura:

### En el actor Equipo

Comunicación: **87**  
Dinámica de equipo: **86**  
Relaciones: **85**  
Roles y responsabilidades: **90**  
Trabajo colaborativo: **86**

La claridad en los roles y la colaboración se consolidan como puntos fuertes que permiten fluir mejor en la operación y mantener una dinámica laboral sana.

### En el actor Líder

Consigue el resultado: **87**  
Inspirar (comunicación): **86**  
Inspirar (confianza): **87**  
Inspirar (reconocimiento y realimentación): **86**  
Inspirar (relaciones): **89**  
Llevar a la acción (acompañamiento): **88**  
Llevar a la acción (adaptación): **89**  
Llevar a la acción (desarrollo): **88**

Se evidencia un liderazgo cercano, que inspira, acompaña y guía a sus equipos, con resultados especialmente fuertes en confianza y relaciones, dos pilares de un clima sano.

### En el actor Empresa

Los resultados más destacados fueron:

Bienestar y beneficios: **90**  
Sentido de pertenencia: **93**  
Calidad de vida: **87**  
Seguridad y salud: **87**  
Innovación, aprendizaje y cambio: **87**  
Formación y desarrollo: **86**

El sentido de pertenencia alcanzó 93 puntos, uno de los valores más altos del informe, demostrando que las personas sienten a Contex como un lugar donde pueden crecer, aportar y ser ellas mismas. El resultado de Bienestar y beneficios (90) reafirma que nuestra oferta de valor al empleado tiene un impacto positivo y es altamente valorada.

En conjunto, estos resultados nos muestran una organización sólida, con relaciones laborales sanas y entornos donde las personas pueden trabajar bien y crecer.

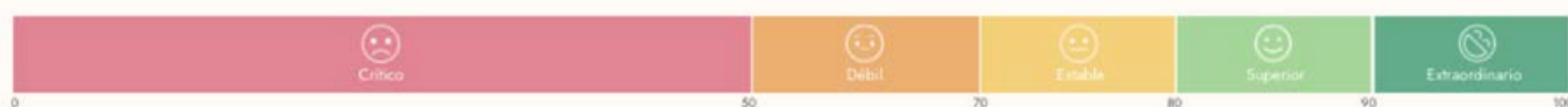
Para Contex, estos datos son más que números: son la brújula que nos orienta para seguir mejorando, escuchando y construyendo una cultura cada vez más humana, cercana y coherente con lo que somos.



Directores de obras Contex 2025

# Resultados consolidados clima

	2025	2023	2021
Resultado general	87	87	93
Líder	87	86	94
Equipo	86	86	93
empresa	87	89	91
Total encuestados	202	277	200
% Participación	92%	93%	83%



	2025
<b>Resultado general</b>	<b>87</b>
<b>Equipo</b>	<b>86</b>
Comunicación	87
Dinámica de equipo	86
Relaciones	85
Roles y responsabilidades	90
Trabajo colaborativo	86
<b>Líder</b>	<b>88</b>
Consigue el resultado	87
Inspira (comunicación)	86
Inspira (confianza)	88
Inspira (reconocimiento y realimentación)	86
Inspira (relaciones)	89
Llevar a la acción (acompañamiento)	88
Llevar a la acción (adaptación)	89
Llevar a la acción (desarrollo)	88
<b>Empresa</b>	<b>87</b>
Bienestar y beneficios	90
Calidad de vida	87
Compromiso	86
Comunicación - empresa	86
Desempeño	85
Direccionamiento estratégico	88
Formación y desarrollo	86
Innovación - Aprendizaje - Cambio	87
Seguridad y salud	87
Sentido de pertenencia	93
Servicio	86

## ENPS 2025

En Contex la experiencia de las personas es un eje central de nuestra cultura, por eso medimos de manera constante cómo nos sentimos trabajando aquí. En 2025 obtuvimos un ENPS de 87%, un resultado extraordinario que refleja la confianza, la conexión y el orgullo que sienten nuestros equipos por hacer parte de la organización.

De los 202 colaboradores que participaron, el 88% se ubicó como promotor, el 10% como pasivo y solo el 1% como detractor. Este comportamiento nos muestra una comunidad altamente comprometida y con una percepción muy positiva del lugar donde trabaja.

Al comparar nuestro resultado con los referentes del estudio Latam ENPS Rankimi 2023, la diferencia es significativa:

El promedio de ENPS en Latinoamérica es del **36,6%**.

En Colombia es del **40,7%**.

Y en el sector de construcción e inmobiliario alcanza el **47,6%**.

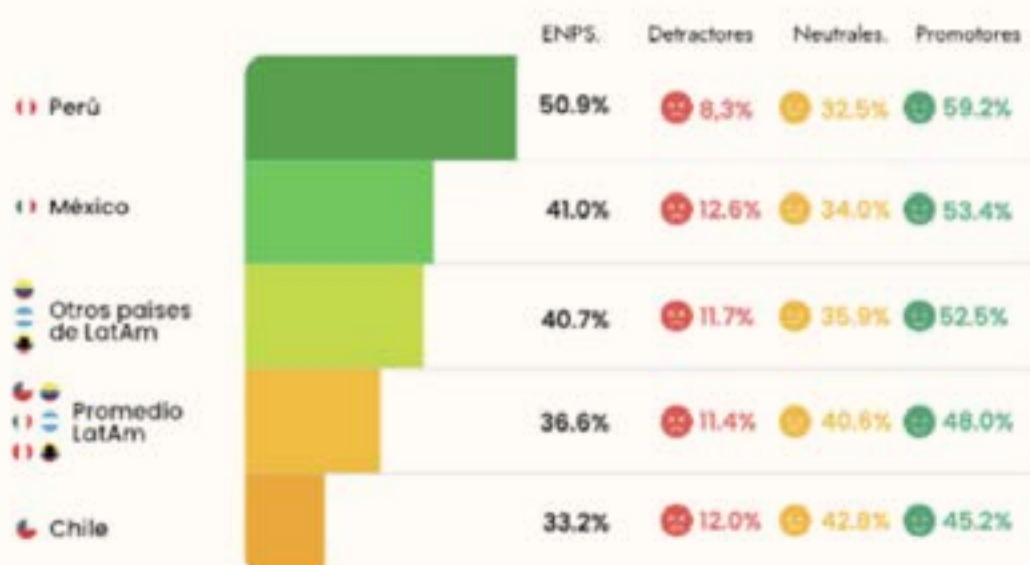
Frente a este contexto regional y sectorial, el resultado de Contex se posiciona muy por encima del estándar, destacándonos como una organización con una cultura sólida, relaciones cercanas y un sentido de pertenencia que marca la diferencia.

Este indicador no es un fin en sí mismo; es una herramienta que nos ayuda a seguir fortaleciendo un ambiente donde las personas se sientan valoradas, escuchadas y en crecimiento permanente.

## Estudio ENPs Rankimi

El promedio de eNPS en Latam se encuentra en un 36.6%, muy similar al año anterior que fue de 36%. Al segmentar por país, vemos que Perú tiene el mejor porcentaje de eNPS (50.90%) y luego aparecen México (40.90%), otros países de Latam (Argentina, Colombia y Ecuador) con 40.77% y finalmente Chile (33.20%)

Al segmentar los resultados por industria, las que cuentan con mejor eNPS son banca y servicios financieros (48.9%), junto con tecnología y telecomunicaciones (47.6%) igualada con construcción e inmobiliaria (47.6%). Por otro lado, las de menor eNPS son educación (11%) y salud (18.4%).



2023 estudio de satisfacción y compromiso LatAm Rankimi - ENPS 201.000 Colaboradores en diferentes industrias





Un ENPS de 87% se considera extraordinario y muy por encima del mercadeo latinoamericano según el estudio realizado por Rankim y por el del sector



Estos resultados evidencian avances relevantes en el acceso y uso de la plataforma; sin embargo, también muestran que el principal reto para 2026 será fortalecer la apropiación del aprendizaje como una herramienta de desarrollo individual y colectivo, y no únicamente como un requisito obligatorio liderado desde el área de Talento Humano.

Para ello, nos enfocaremos en:

- **Promover activamente los beneficios de la plataforma para el crecimiento profesional y personal.**
- **Vincular a los líderes en el seguimiento del desarrollo integral de sus equipos.**
- **Fortalecer la corresponsabilidad en el uso de las herramientas de aprendizaje.**

Nuestro objetivo es que la formación impacte de manera positiva la productividad, el desempeño y el crecimiento sostenible de nuestra gente, consolidando una cultura de aprendizaje continuo en la organización.

## 404-2 Diversidad e igualdad de oportunidades

405

En Contex, la diversidad e inclusión son pilares fundamentales de nuestra cultura organizacional. Creemos firmemente que fomentar entornos diversos nos permite mejorar, maximizar ideas y soluciones, y explorar distintas formas de hacer las cosas.

### Políticas:

La compañía cuenta con una Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), concebida como un instrumento vivo que recoge nuestros compromisos en materia de igualdad de oportunidades, con un enfoque prioritario en la equidad de género.

Esta política orienta la gestión del talento y las prácticas organizacionales, y se apoya en el seguimiento periódico de indicadores de género y crecimiento, que nos permiten monitorear avances y tomar decisiones informadas.

Durante el año 2025, no se realizaron ajustes ni actualizaciones a la política de DEI. El foco estuvo puesto en mantener y dar continuidad a las prácticas y lineamientos definidos en años anteriores, asegurando su aplicación consistente en los diferentes procesos de la organización.

En este marco, se continuaron desarrollando estrategias desde el proceso de contratación orientadas a:

- Incorporar más mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas.
- Fomentar la participación de hombres en áreas con mayor representación femenina.
- Promover equipos de trabajo diversos y avanzar de manera progresiva hacia la paridad.

Adicionalmente, se mantuvo la implementación de una política de comunicación interna con enfoque inclusivo, que promueve el uso de un lenguaje neutro y respetuoso, buscando que todas las personas se sientan representadas en los diferentes canales de comunicación de la compañía.

Desde la atracción de talento, se siguió visibilizando en la publicación de vacantes que todas las personas pueden postularse, sin distinción de género,

nacionalidad, religión u otras características, reafirmando el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades.

Para el año 2026, la organización asume el compromiso de revisar, actualizar y fortalecer la política de Diversidad, Equidad e Inclusión, incorporando aprendizajes, resultados de las mediciones realizadas y nuevas necesidades del contexto, con el fin de seguir avanzando hacia entornos de trabajo cada vez más justos, inclusivos y sostenibles.



Equipo comercial Vayúh 2025



## Objetivos y metas

La compañía entiende la diversidad, la equidad y la inclusión como pilares fundamentales para la construcción de entornos de trabajo justos, respetuosos y sostenibles, que reconozcan y valoren las diferencias desde múltiples perspectivas.

De manera anual, nos medimos a través de la herramienta de ONU Mujeres – WEPs (Women’s Empowerment Principles), la cual permite evaluar el desempeño de la organización en materia de equidad de género en tres niveles:

- **Ámbito laboral interno**
- **Relación con el mercado**
- **Impacto en comunidades**

Esta medición nos brinda una visión integral sobre nuestras prácticas, políticas y comportamientos, y se convierte en un insumo clave para la toma de decisiones y la definición de prioridades en esta materia.

Con base en los resultados obtenidos, la organización define anualmente focos de trabajo orientados a seguir promoviendo entornos inclusivos, fortaleciendo la equidad de género y asegurando coherencia entre la estrategia, la cultura y la gestión del talento.

En la medición correspondiente al año 2025, los resultados se mantuvieron en el mismo nivel alcanzado en 2024. Durante este período, la organización no implementó nuevas estrategias en esta dimensión, sino que se enfocó en consolidar y sostener las acciones ya existentes, garantizando su continuidad y apropiación dentro de la operación y la cultura organizacional. Este resultado evidencia la importancia de seguir evolucionando de una etapa de mantenimiento hacia una fase de fortalecimiento y profundización, con el propósito de avanzar de manera progresiva y estructurada en la gestión de la diversidad, la equidad y la inclusión.

Para los próximos períodos, el enfoque estará orientado a:

- Revisar los resultados de la medición como línea base para nuevos avances.
- Definir acciones que permitan generar impactos medibles y sostenibles.
- Continuar integrando la equidad de género y la inclusión como elementos transversales en la gestión del talento y la cultura organizacional.

# EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

## METODOLOGÍA WEPs (ONU MUJERES)

### ESTATUS 2025

## Consolidación y Sostenimiento

Mantuvimos los niveles de desempeño de 2024, asegurando que las políticas de equidad se apropien en la cultura real de la empresa.

Ámbito Laboral Interno

Relación con el Mercado

Impacto en Comunidad

### Foco Estratégico 2026:

- Evolucionar de la etapa de mantenimiento hacia el fortalecimiento.
- Definir acciones con impactos medibles y sostenibles.
- Integrar la inclusión como eje transversal en la gestión del talento.

## 413 - Comunidades locales

### Explicación del tema material y su cobertura 103-1

En el 2025 Contex tuvo relación directa con 3 comunidades vecinas a nuestros proyectos en construcción: Kúo que permea dos comunidades con grandes necesidades como lo son Cañaveralejo y San José, Bello con la comunidad de San Gabriel y Fontibon con su Junta de Acción Comunal.

En Sabaneta, exactamente en el sector Cañaveralejo realizamos una inversión de 5 millones de pesos para el mantenimiento de la malla vial, actividades de recreación y esparcimiento para niño y adultos mayores que pertenecen a esta comunidad, adicional realizamos 5 mesas de trabajo con la Junta de Acción Comunal donde logramos el empleo de personas habitantes del sector para ejercer labores de auxiliares de tránsito, oficios varios entre otros.

De igual manera en el sector San José vecino a Kúo en Sabaneta, realizamos la compra por cerca de 15 millones de pesos en elementos para adecuar y mejorar la Junta de Acción Comunal, artículos que fueron escogidos entre ambas partes como señalización, cámaras, carpas, sillas, mesas, ollas, bafle, micrófono, entre otros.

En Bello, con la comunidad San Germán, vecina a Terrasol realizamos 3 mesas de trabajo para ofrecer nuestro apoyo en las adecuaciones que deben realizar a su Junta de Acción Comunal para la construcción de un Punto Vive Digital, que permite que todos los niños y jóvenes del sector tengan acceso a computador, wifi, clases de informática entre otros, esta obra depende en gran medida de la entrega oficial por parte de la Alcaldía a la JAC y a los recursos informáticos que aporte MinTic, Contex se hará cargo de la obra de adecuaciones en cuanto a reparación de humedades, piso, baño, pintura y conexión de energía eléctrica. Esperamos para el 2026 cerrar este gran proyecto que nos une a todos.

Por último y no menos importante realizamos el acompañamiento a 3 actividades de gran valor en el sector Fontibon en Rionegro, donde tenemos 2 de nuestros proyectos en construcción Cítrika y Naté, allí los apoyamos con recursos para un bazar, el día del niño y el día de la madre, actividades que impactan la calidad de vida y bienestar de quienes habitan el sector.

Para este 2026 Contex tiene como objetivo trabajar en la doble materialidad de la mano de empresas asesoras, establecer su agenda de trabajo en materia de Derechos Humanos y fijar la política de trabajo con las comunidades vecinas, un componente de gran valor para Contex y cada una de las acciones que implementa a favor de todos a quienes impactamos.



Experiencia propietarios Terrasol, Bello



## 418 - Privacidad del cliente

La privacidad de nuestros grupos de interés: un compromiso de confianza y cumplimiento

En Constructora Contex entendemos que la confianza es la base de todas nuestras relaciones. Por eso, la protección de la información personal de nuestros clientes, colaboradores, contratistas y terceros no es solo un requisito legal, sino un principio fundamental de nuestra forma de actuar.

Damos cumplimiento riguroso a la normativa colombiana en materia de protección de datos personales, garantizando que toda la información que recibimos sea utilizada, almacenada y custodiada de manera responsable, segura y transparente. Este compromiso se materializa a través de nuestra Política de Tratamiento de Datos Personales, así como en el Manual de Políticas y Procedimientos Internos, que orientan el manejo adecuado de la información en todos los niveles de la organización.

Nuestra gestión se basa en un enfoque preventivo y de mejora continua. Realizamos auditorías periódicas desde las diferentes áreas y canales de la compañía para verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas y fortalecer permanentemente nuestras prácticas de confidencialidad. Este ejercicio nos permite anticipar riesgos, asegurar la correcta aplicación de la normativa y mantener altos estándares de protección de la información.

Asimismo, contamos con mecanismos formales y accesibles para que nuestros grupos de interés puedan ejercer sus derechos en relación con el uso de sus datos personales. A través de canales como el correo corporativo, la línea telefónica y el sitio web, las personas pueden realizar consultas, presentar reclamaciones o manifestar su decisión frente al tratamiento de su información, garantizando así un proceso transparente y oportuno.

Durante 2025, avanzamos en la implementación de las disposiciones establecidas por la Ley 2300 de 2023, conocida como la ley de “dejen de fregar”, reforzando nuestras prácticas de contacto responsable y respeto por la privacidad. De cara a 2026, continuaremos fortaleciendo este enfoque mediante la actualización de nuestra política de tratamiento de datos personales y la definición de instructivos específicos, liderados por la Gerencia Jurídica y la Gerencia de Mercadeo y Estrategia.

Nuestro compromiso es claro: mantener en cero las reclamaciones por incumplimiento de la normativa en protección de datos personales y asegurar una gestión íntegra y alineada con la ley. Para lograrlo, seguiremos desarrollando campañas de socialización y sensibilización con nuestros grupos de interés, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la responsabilidad y la confianza.

En Contex, proteger la información es proteger a las personas. Es una forma de honrar la confianza que depositan en nosotros y de construir relaciones sólidas y sostenibles en el tiempo.



Compradores Expoinmobiliaria 2025

## Programas de Responsabilidad Empresarial

### Antioquia Crece

En 2025 apoyamos a 11 estudiantes profesionales en los municipios donde hacemos presencia Rionegro, La Ceja, Marinilla, Bello y Caldas, todos ellos con destacados resultados que nos permite becarlos con matrículas y un sostenimiento semestral durante toda su carrera por un valor de \$2.750.000 recursos que hemos entregado de la siguiente manera:

- Inversión Contex: **\$38.500.000**
- Constructora Serrania: **\$16.500.000**
- Juan Miguel Jaramillo: **\$5.500.000**

De esta manera garantizamos su permanencia y la finalización de sus estudios superiores.

La alianza con la Fundación Fraternidad Medellín y Comfama nos permite a su vez recibir un retorno por parte de los chicos, quienes realizan obras de trabajo social y un programa con comunidades para seguir extendiendo el impacto y comprometiendo a cada uno de ellos con su desarrollo íntegro.



Festival de los acabados 2025



Propietarios Nogales, Bello

*Ganamos Premio Camacol Antioquia a la Responsabilidad Social Empresarial en la categoría Socio-Laboral con el programa Habilidades para la vida.*

## **Un logro que nos llena de orgullo y gratitud**

Ganar el Premio Camacol Antioquia RSE en la categoría Socio-Laboral con nuestro programa “Habilidades para la Vida” es un hito inspirador que queremos compartir con todos. Nos sentimos inmensamente orgullosos de nuestro talento humano – nuestra familia Contex – por asumir con entusiasmo este reto y demostrar que en Contex construimos mucho más que viviendas: construimos bienestar, sueños y calidad de vida. Cada integrante del equipo puso el corazón para hacer de este programa un éxito, y el premio refleja ese compromiso y pasión colectiva.

Aprovechamos para agradecer a nuestros aliados Angie Mazo y Espiral Grupo, quienes nos acompañaron en esta travesía. Su guía y experiencia fueron fundamentales para llevar a cabo “Habilidades para la Vida” con un impacto tan positivo. ¡Gracias Angie y equipo Espiral por creer en nosotros y caminar a nuestro lado en este proyecto transformador!

### **“Habilidades para la Vida”: impulsando el bienestar laboral y la salud emocional:**

El programa “Habilidades para la Vida” nació con el propósito de fortalecer el bienestar laboral y la salud emocional de nuestro equipo. Durante 22 horas de formación vivencial, los líderes de distintas áreas de Contex se reunieron para detener la rutina del día a día y enfocarse en su crecimiento personal y profesional.

En estas sesiones, cada participante pudo conectar con sus compañeros, reconocer que no estaba solo en sus retos y desarrollar una “caja de herramientas” para la vida. El contenido del programa se inspiró en las 10 habilidades para la vida definidas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) – competencias psicosociales como la inteligencia emocional, el manejo del estrés, la empatía y el pensamiento creativo, entre otras. “Habilidades para la Vida” resultó ser una experiencia llena de descubrimientos y lecciones valiosas que nos han hecho mejores líderes, equipos más unidos y personas más conscientes

Hoy podemos decir con confianza que, gracias a este programa, en Contex reina un ambiente de trabajo más humano, con colaboradores empoderados para cuidar su bienestar y el de quienes los rodean. Esta iniciativa ha tenido un impacto directo en la calidad de vida de nuestro talento humano, mejorando su motivación, su equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y fomentando una cultura corporativa de apoyo y crecimiento continuo.

### **Compromiso con la sostenibilidad y la calidad de vida:**

Este reconocimiento de Camacol Antioquia nos impulsa a reafirmar nuestro compromiso con la sostenibilidad y el bienestar integral. En Contex Constructora entendemos que la Responsabilidad Social Empresarial va de la mano con construir un futuro sostenible para todos. De hecho, desde 2016 la sostenibilidad ha sido parte fundamental de nuestra estrategia corporativa, integrándola en cada proyecto y programa que emprendemos.

Somos orgullosamente una Empresa BIC (Beneficio e Interés Colectivo), lo que significa que vamos más allá de generar resultados económicos: buscamos generar bienestar, calidad de vida y desarrollo sostenible en nuestras comunidades

Nuestro enfoque Contex Sostenible abarca iniciativas ambientales, sociales y económicas alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU. Programas como “Habilidades para la Vida” forman parte de esta visión, al colocar a las personas en el centro de nuestra gestión. Creemos firmemente que cuando nuestros colaboradores crecen en lo personal y profesional, también crece la empresa y se crean comunidades más fuertes. Cada vivienda que construimos, cada proyecto que desarrollamos, lleva el sello de esta filosofía: construir con responsabilidad, cuidando el medio ambiente y elevando la calidad de vida de las personas.

*¡Gracias por celebrar con nosotros este logro! Seguiremos trabajando con pasión y responsabilidad para marcar la diferencia en la construcción sostenible.*

ESTÁNDAR GRI	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
<b>GRI 102: Contenidos Generales</b>		
102-1 a 102-8	Perfil de la organización: Nombre, actividades, mercados y base de empleados.	<b>3 - 4</b>
102-14	Declaración estratégica: Carta de la gerencia y retos del sector.	<b>7</b>
102-16	Valores y conducta: Código de Buen Gobierno y principios éticos.	<b>15</b>
102-18	Gobernanza: Estructura de la Asamblea de Accionistas y Junta Directiva.	<b>17</b>
102-30	Gestión del riesgo: Comité de Crisis y eficacia de procesos de riesgo.	<b>17</b>
<b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>		
103-1	Temas materiales: Explicación de la cadena de suministro y cobertura.	<b>27</b>
103-2	Enfoque de gestión: Gestión de abastecimiento y control presupuestal.	<b>28</b>
103-3	Evaluación: Resultados de la evaluación de proveedores (94,7%).	<b>29</b>
<b>GRI 200: Temas Económicos</b>		
201	Desempeño económico: Metas de ingresos y margen bruto hacia 2027.	<b>18</b>
204-1	Adquisiciones: Pagos a proveedores y gestión de órdenes de compra.	<b>28</b>
205-1	Anticorrupción: Operaciones evaluadas (100%) bajo SAGRILAFI.	<b>32</b>
205-2	Capacitación: Formación en políticas anticorrupción (PTEE).	<b>33</b>

ESTÁNDAR GRI	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
<b>GRI 300: Temas Ambientales</b>		
301	Materiales: Uso de acero reciclado y optimización en obra.	<b>33</b>
302	Energía: Eficiencia energética y certificación EDGE.	<b>33</b>
303	Agua: Gestión del recurso hídrico y ahorro en proyectos.	<b>33</b>
305	Emisiones: Monitoreo de impactos y huella ambiental.	<b>33</b>
306	Residuos: Gestión de residuos de construcción y demolición (RCD).	<b>53</b>
<b>GRI 400: Temas Sociales</b>		
401-1	Empleo: Tasa de rotación anual (13,5%) y nuevas contrataciones.	<b>40</b>
401-2	Beneficios: Inversión en bienestar, vivienda y balance vida-trabajo.	<b>43</b>
403-1	Salud y Seguridad: Sistema de Gestión SST y Comité de Convivencia.	<b>44 - 45</b>
404-1	Formación: Rutas en Salud Mental, Google Workspace y HPLV.	<b>46 - 51</b>
405-1	Equidad: Diversidad e inclusión bajo metodología ONU Mujeres.	<b>63</b>

Informe de gestión 2025

contex<sup>®</sup>

[contex.com.co](https://contex.com.co)